

Pipsa Vuori

# ELÄINLÄÄKETIETEEN ALAN PÄIVYSTYS- TYÖN JA PÄIVÄTYÖN KUORMITTAVUUS- TEKIJÖIDEN EROT

Johtamisen ja talouden tiedekunta  
Pro Gradu - tutkielma  
Ohjaaja: Kari Lohivesi  
Syyskuu 2023

# TIIVISTELMÄ

Pipsa Vuori: Eläinlääketieteen alan päivystystyön ja päivätyön kuormittavuustekijöiden erot

Pro Gradu - Tutkielma

Tampereen yliopisto

Kauppätieteiden maisterin tutkinto-ohjelma

Elokuu 2023

---

Pro Gradu -tutkielma käsittelee eläinlääketieteen alan päivystystyöhön ja päivätyöhön liittyvien kuormittavuustekijöiden eroja. Tutkimuskysymyksen mukaan työ tarkastelee kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksien eroja päivystys- ja päivätyössä. Tutkimus on rajattu käsittelemään yksityisen sektorin eläinlääketieteen alan työntekijöitä eli eläinlääkäreitä ja klinikkaeläinhoitajia, jotka työskentelevät näissä työnkuvissa. Tutkimusaihe on ajankohtainen, sillä eläinlääketieteen alalla on laajoja työhyvinvointiin liittyviä ongelmia, jotka aiheuttavat muun muassa työuupumusta, työn vähentämistä, alan vaihtoa sekä mielenterveyden haasteita, jotka voivat johtaa muihin haasteisiin tai pahimmillaan itsensä vahingoittamiseen. Tutkimusten mukaan eläinlääketieteen ammattilaisilla on korkeampi itsemurhariski verrattuna standardiin ympäri maailman. Tälle altistavat työuupumus sekä voimakas stressi, jotka aiheuttavat mielenterveyden haasteita. Näitä aiheuttavat alalle tyypilliset emotionaalinen kuormitus, tietyt persoonallisuustekijät sekä moraaliset konfliktit työssä. Sen lisäksi asiakkaiden ja työnantajien viime vuosina kasvanut vaatimustaso ja asiantuntijapula työssä lisäävät henkistä kuormitusta. Nämä tekijät yhdessä aiheuttavat voimakasta kokonaiskuormitusta sekä sitä ylläpitävän työkuulttuurin, joka johtaa erilaisiin työhyvinvoinnillisiin lieveilmiöihin.

Kuormittavuustekijöiden eroja päivystys- ja päivätyössä tutkittiin kvantitatiivisesti kyselytutkimuksen avulla ja kvalitatiivisesti haastattelujen avulla. Kyselytutkimus jaettiin alan yrityksiin vastattavaksi maaliskuussa 2022. Kyselytutkimus sisälsi perusosuuden, Burnout Assessment Tool:in mukaisen työuupumuskyselyn, yleisten kuormittavuustekijöiden osuuden, alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden osuuden, alalle tyypillisten persoonallisuustekijöiden osuuden sekä palauteosuuden. Kyselytutkimuksen otos (n) oli 274. Vastaajista eläinlääkäreitä oli 144 ja klinikkaeläinhoitajia 130. Päivystystyössä työskenteli 64 ja päivätyössä 139. Molempia työnkuvia teki 71 vastaajaa. Haastattelut pidettiin toukokuun ja elokuun välillä vuonna 2023 ja haastateltavia oli 7. Puolistrukturoidut haastattelut perustuivat kyselytutkimuksessa korostuneisiin kuormittavuustekijöihin, jotta niillä pystyttiin syventämään kyselytutkimuksesta saatuja numeraalisia vastauksia. Haastatteluiden keskimääräinen kesto oli noin yksi tunti ja haastateltavat edustivat eri työnkuvia eläinlääketieteen alan yksityiseltä sektorilta.

Tulosten mukaan päivystystyössä korostuivat useimmiten työskentelyaikoihin ja työvuorosuunnitteluun liittyvät kuormittavuustekijät. Päivätyössä korostuivat pitkiin asiakassuhteisiin ja niihin kytkeytyvään emotionaaliseen kuormitukseen liittyviä kuormittavuustekijöitä. Työuupumustilanne sekä alalle tyypilliset persoonallisuustekijät olivat molemmissa otosryhmissä samansuuntaiset. Eläinlääketieteenalalle tyypillisissä kuormittavuustekijöissä esiintyi pieniä eroja. Korkeimmat erot ilmenivät yleisissä kuormittavuustekijöissä. Kokonaisuudessaan suuria numeraalisia eroavaisuuksia ei ollut, mutta tietyt kuormittavuustekijät korostuivat korkeina molemmissa otosryhmissä, ja niihin saattoivat vaikuttaa erilaiset syyt eri työnkuvissa. Tulosten mukaan työn joustamattomuus ja mahdottomuus vaikuttaa omaan työhön kytkeytyivät kaikkiin kuormittaviin tilanteisiin. Tuloksissa kutsumusammatin leima, emotionaalinen kuormitus ja uuvuttava työkuulttuuri nousivat myös esille kuormittavina tekijöinä, joita aiemmassa kirjallisuusmateriaalissa ei ole ilmaantunut yhtä selkeästi.

Avainsanat: Eläinlääketieteen ala, työhyvinvointi, kuormittavuus, työuupumus, stressi, itsemurha, emotionaalinen kuormitus, moraalinen konflikti, persoonallisuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>5</b>
1.1 Tutkimuksen tausta.....	5
1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoite.....	9
1.3 Tutkimuksen rajaus .....	10
1.4 Tutkimuksen kulku ja sisältö.....	10
<b>2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....</b>	<b>12</b>
2.1 Eläinlääketieteen alan kuormittavuuden kehitys.....	12
2.2 Eläinlääketieteen alan työntekijöiden nykyhetki.....	15
2.3 Koulutuspolku ja vastavalmistuneiden haasteet.....	18
2.4 Eläinlääketieteen alan itsemurhariski.....	20
2.5 Kuormittavuustekijät ja niiden seuraukset .....	22
2.5.1 Työhön liittyvä stressi .....	23
2.5.2 Burnout eli loppuun palaminen ja työuupumus .....	24
2.5.3 Emotionaalinen kuormitus ja compassion fatigue -ilmiö.....	26
2.5.4 Moraaliset konfliktit.....	28
2.5.5 Persoonallisuustekijät.....	29
2.5.6 Työhyvinvointia parantavat tekijät ja voimavarat.....	30
2.6 IGLOO-mallin kuormittavuustekijäjaottelu .....	31
2.7 Teoreettisen viitekehysten yhteenveto.....	34
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>36</b>
3.1. Aineiston keruu .....	36
3.2. Aineiston analysointi.....	39
3.3. Aineiston luotettavuus.....	41
3.4. Aineiston eettisyys .....	42
<b>4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET.....</b>	<b>45</b>
4.1 Työuupumustilanne.....	45
4.2 Yleiset kuormittavuustekijät.....	47
4.3 Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät.....	49
4.4 Alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet.....	50
<b>5 HAASTATTELUTULOKSET.....</b>	<b>52</b>
5.1 Median esiintuoma eläinlääketieteen alan kuormittavuus.....	52
5.2 Uupumustekijät .....	53
5.2.1 Työuupumus.....	53
5.2.2 Murehtiminen .....	54
5.2.3 Sairaslomat .....	56

5.2.4 Työkulttuurin merkitys.....	57
5.3 Yleiset kuormittavuustekijät.....	58
5.3.1 Työvuorosunnittelu ja palkkaus .....	58
5.3.2 Vapaa-aika ja palautuminen .....	61
5.3.3 Kiire ja työn sopivuuden merkitys .....	62
5.3.4 Haastavat tilanteet työssä .....	64
5.3.5 Sosiaalisen median vaikutus.....	66
5.4 Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät.....	67
5.4.1 Hoitosuhde.....	67
5.4.2 Ajankäyttö .....	69
5.4.3 Vaihtuvuuden vaikutukset.....	70
5.4.4 Joustamisen ja tavoitettavissa olemisen vaatimus.....	72
5.5 Alalle tyypilliset persoonallisuuspiirteet .....	73
5.5.1 Riittämättömyyden tunteet .....	73
5.5.2 Mielen terveyden haasteet .....	75
<b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>76</b>
6.1 Johtopäätökset .....	76
6.1.1. Työuupumustilanne .....	76
6.1.2. Yleiset kuormittavuustekijät.....	81
6.1.3. Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät.....	90
6.1.4. Alalla tyypillisesti esiintyvät persoonallisuuspiirteet.....	96
6.2 Pohdinta ja yhteenveto .....	99
6.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet .....	105
<b>7 LÄHTEET.....</b>	<b>107</b>
<b>8 LIITTEET.....</b>	<b>112</b>
8.1 Liite 1: Kyselytutkimus (toteutettu Google Forms) .....	112
8.2 Liite 2: Työuupumustekijöiden frekvenssijakaumat päivystys- ja päivätyössä .....	117
8.3 Liite 3: Yleisten kuormittavuustekijöiden frekvenssijakaumat päivystys- ja päivätyössä.....	118
8.4 Liite 4: Eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden frekvenssijakauma päivystys- ja päivätyössä .....	121
8.5 Liite 5: Kuormittavien persoonallisuuspiirteiden frekvenssijakaumat päivystys- ja päivätyössä.....	122
8.6 Haastattelukysymykset.....	123

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Tämä tutkimus on jatkoa keväällä 2022 toteutetulle samannimiselle kandidaatintutkielmalle (Vuori, 2022), jonka mukaan eläinlääketieteen alalla on laaja kirjo erilaisia kuormittavia tekijöitä, joista erityisesti päivystystyössä kuormittavat työn aikataulutukseen liittyvät kuormitustekijät, ja päivätyössä asiakassuhteisiin liittyvät kuormitustekijät. Kandidaatintutkielma korostaa, että alan kuormittavuus heikentää alalla entisestään olevaa laajaa työvoimapulaa. (Vuori, 2022). Tutkimusta laajennetaan kandidaatintutkielmasta Pro Gradu –tutkielmaksi uuden kirjallisuuden, jo eläinlääketieteellisen yliopisto-opiskelun aikaisen kuormituksen käsittelyn sekä kvalitatiivisen aineiston avulla. Tutkielman laajennuksen tarkoitus on huomioida paremmin kuormittavuuden kertyminen työvuosien varrella ja kuormittavuustekijöiden liittyminen toisiinsa kvalitatiivisen aineiston avulla.

Joutsen, Bengs, Kallio-Kujala, Kanerva, Öystilä & Ruohoniemi (2018) toteavat, että eläinlääkärin pitää nykypäivänä laajan ammattiosaamisen lisäksi hallita viestintä-, yhteistyö- ja asiakaspalvelutaitoja, eettistä vastuuta, lainsäädännön tuntemusta, liiketaloudellista osaamista, epävarmuuden sietokykyä, muutosvalmiutta sekä omien rajojensa tunnistamista. Heidän mukaansa asiakkailla on usein kohtuuttomia vaatimuksia ja asiakkaat jättävät laskuja maksamatta. Heidän haastatteluissaan kommentoitiin asiakkaiden valituserkkyyden lisääntyneen, ja eläinlääkäreiden kohtelu sosiaalisessa mediassa koettiin toisinaan kohtuuttomaksi. Tästä voidaan päätellä, että eläinlääketieteen ammattilaisilta vaaditaan paljon sellaista osaamista, joihin heillä ei heidän kokemuksensa mukaan ole osaamista, sekä heitä arvostellaan laajasti, mikäli asiakkaiden odotukset eivät täyty.

Eläinlääketieteen alan asiakkaiden kohonneita odotuksia on tuotu myös esiin valtakunnallisessa mediassa. Talasterä (2021) haastatteli työnohjaajaksi valmistuvaa eläinlääkäri Makowieckaa, joka totesi eläinlääkäreitä kuormittavan laajasti juuri sosiaalisen median kommentoinnin: heitä pidetään *ahneina rahankiskureina*, heitä mustamaalataan, maalitetaan sekä heidän ammattitaitoaan kyseenalaistetaan. Topelius (2023) kirjoittaa tekstissään, että erityisesti tilanteissa, joissa joko hoitovirhe, komplikaatio tai muuten ei-toivottu lopputulos viedään sosiaaliseen mediaan, palaute voi olla murskaavaa ja tilanne voi tuntua entistä pahemmalta.

Tällöin eläinlääkäri saattaa itsekin helposti kyseenalaistaa ammattitaitoaan. Topeliuksen (2023) haastattelema eläinlääkäri Anna Kurtén kertoo tapauksista, joissa eläinlääkäriin Facebook Messenger -viestisovellus on tukkiutunut *somehyökkäyksen* aiheuttamasta viestitulvasta. Kurtén muistuttaa haastattelussa, että eläinlääkäri on vaitiolovelvollinen asiakkaisiinsa liittyvistä asioista, jolloin ei voi kommentoida, puolustautua tai tuoda ilmi omaa kantaansa julkisesti. Tällöin somessa leviävät tarinat voivat tuntua epärealistisilta.

Eläinlääkärit kokevat myös päivittäisessä työssään uhkailua lemmikkien omistajilta. Eräs eläinlääkäri kertoo joutuneensa sosiaalisen median riepotelevaksi ja julkisen arvostelun kohteeksi ilman, että itse työssä olisi edes tapahtunut mitään virhettä; omistaja ei vain kokenut lopputulosta mieluisaksi. (Topelius, 2023). Haastattelussa Kurtén tuo ilmi, että toisinaan eläinlääkäreille voi sattua virheitä, mutta täysin onnistuneessa praktiikassa voi myös ilmetä komplikaatioita tai potilaan tila ei parane, vaikka eläinlääkäri kävisi kaikki mahdollisuudet läpi ja tekisi kaikkensa. Tällaisissa tilanteissa eläinlääkäri jää helposti yksin moittimaan itseään, jolloin itsetuhoiset ajatukset voidaan nähdä ainoana poistumiskeinona tilanteesta. (Topelius, 2023).

Topeliuksen (2023) mukaan eläinlääkäri onkin ammatti, johon haetaan pitkään – ja johon päätyvät hakijat ovat vaativia, suorituskeskeisiä, tunnollisia sekä empaattisia toimijoita, jotka jakavat eläinrakkauden keskenään. Tällöin ammatista tulee usein osa identiteettiä, joka yhdistettynä alan haasteisiin, on henkisesti raskasta. Topeliuksen (2023) uutisartikkeliin tehdyt haastattelut tuovat ilmi eläinlääkäreitä kuormittavan myös vähäiset yöunet, töiden pohtimisen siirtyminen vapaa-ajalle ja asiakaspalvelutilanteet, joissa omistaja keventää sydäntään muistakin kuin lemmikkiin liittyvistä asioista. Tällöin työhön on haastavampi keskittyä. Osa eläinlääkäreistä myös toteaa, että omat ystävät tuntuvat vähentyvän, kun he ovat yhteydessä vain lemmikkiään koskevissa asioissa. Kun eläinlääkäri päivystää pitkiä päivystysaikoja, keho on kuin jatkuvassa hälytystilassa: vaikka saisi unta, keho ei lepää. Haastatteluissa puhutaan lukuisista, jopa kuukausia kestäneistä vakavista univaikeuksista.

Marraskuussa 2022 Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti eläinlääkärikoulutusta koskevan selvityshankkeen yhdessä maa- ja metsätalousministeriön kanssa. Selvityksen painopiste oli julkisen puolen tuotanto- ja valvontaeläinlääkäreiden saatavuuden parantaminen. Sen tarkoitus oli kartoittaa, miten eläinlääkärikoulutuksen paikkoja voidaan lisätä vastaamaan työelämän tarpeisiin, mitkä ovat syyt rekrytointihaasteisiin ja miten työelämää sekä koulutusta voitaisiin

kehittää. (Valtioneuvosto, 11/2022). Selvityksen lähtökohdissa valtioneuvosto linjaa tuotantaja- ja valvontaeläinlääkäreiden rekrytointiongelmien taustaksi paikan ja työtehtävien vetovoimahaasteet. Vetovoimaongelmiksi nimettiin raskas päivystystyö, palkkaus, työympäristöjen puutteelliset resurssit, pienet työyhteisöt ja kollegiaalisen tuen puute yksin tehtävässä työssä. (Valtioneuvosto, 10/2022).

Suomen suurin yksityisiä pieneläinlääkäripalveluja tarjoava ketju Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy vaati kannanotossaan marraskuussa 2022, että selvitys ottaisi huomioon kokonaisvaltaisesti eläinlääkäripulan myös yksityisellä puolella. Kannanotossa todetaan, että julkisten työpaikkojen houkuttavuuden lisääminen pahentaa eläinlääkäripulaa entisestään yksityisellä pieneläinlääkäripuolella. Organisaatio myös ehdottaa, että lakimuutoksilla voitaisiin lisätä klinikkaeläinhoitajien vastuuta ja he voisivat tehdä pieniä toimenpiteitä, jotta eläinlääkäreille jäisi enemmän aikaa keskittyä haastavampiin tapauksiin. (Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy, 11/2022).

Suomen kunnaneläinlääkäriliitto R.Y. kirjoitti vastineen Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy:lle, jossa se totesi, että työvoimapula johtuu työnantajilla myös kohtaanto-ongelmasta: työntekijöiden vaatimukset ja työnantajan tarjoama eivät kohtaa, jolloin työntekijän markkinoilla, työntekijä valitsee houkuttelevamman työpaikan. Kunnaneläinlääkäriliitto R.Y. kirjoittaa, että sellaisilla työnantajilla vaihtuvuus on suuri ja rekrytointi heikkoa, joilla on huonompi palkkaus, työ rasittaa, päivystäminen kaatuu yhden ihmisen hartioille, johdon kanssa on keskusteluyhteyden puute, ja etuja leikataan. Haapalehto kirjoittaa vastineessaan, että työnantajien ei tulisi vaatia julkiselta sektorilta apua yksityiseen työvoimapulaan, vaan keskittyä korjaamaan palkkausta ja työehtoja, inhimillistämään työoloja, parantamalla lisäkorvauksia sekä kuuntelemaan omia työntekijöitään. (Haapalehto, 2022).

Selvitysten ja kannanottojen myötä voidaan siis todeta, että eläinlääketieteen alalla koettu kuormittavuus puhuttaa valtakunnallisella tasolla ja siihen pyritään löytämään ratkaisuja: niitä haetaan kuitenkin julkisena hankkeena vain valtion ylläpitämälle julkiselle puolelle, ja yksityisen sektorin yritysten koetaan olevan itse vastuussa samanlaisten ongelmien ratkaisusta omalla puolellaan. Tämä on herättänyt keskustelua niin ammattiyhdistyksissä kuin yritystoiminnassa. Tällöin ratkaisuja koko alan – niin julkisen kuin yksityisen puolenkin – kuormittavuuden haasteille ei haeta, vaan ratkaisuja haetaan alan eri osa-alueille eri tahoilta. Klinikkaeläinhoitajien kuormittavuusongelmista ei puhuta, eikä heillä ole omaa ammattiliittoa

ajamaan heidän työhyvinvointiin liittyviä seikkoja. Klinikkaeläinhoitajille ehdotetaan lisää työtehtäviä, jotta eläinlääkäreiden kuormittavuus vähenisi ottamatta huomioon klinikkaeläinhoitajien jo työstään kokemaa kuormittavuutta.

Jokinen (2021) kirjoittaa eläinlääkärilehdessä, että yksityisen sektorin palkansaaja-eläinlääkärit työskentelevät ilman työehtosopimusta. Paikallista sopimista on pidetty tähän asti toimivana käytäntönä toimialalla, kun yksityisen sektorin palkantarjoajat ovat olleet pääasiassa yrittäjäeläinlääkäreitä. Ketjuuntumiskehityksen myötä eläinlääkäriliitto on pohtinut tarvetta työehtosopimukselle, sillä ketjut eivät ole osoittaneet kiinnostusta keskitetyille sopimiselle, ja palkkojen pelätään laskevan. Suomen eläinlääkäriliitto kokee, ettei heidän antamallaan minimisuosituksilla ole ollut tarpeeksi suurta merkitystä palkkakehityksen ylläpitämiseen.

Tällöin myös nykypäivän haasteena eläinlääketieteen alalla on se, miten ansaittu palkka vastaa työn kuormittavuutta. Kun työehtosopimusta ei ole, palkat voivat vaihdella laajasti eikä osaamiskehitys tai työn määrä välttämättä vaikuta palkkaan nostavasti. Tällöin palkkaus voidaan kokea epätasa-arvoiseksi. Klinikkaeläinhoitajien palkkakehitykseen ei ole otettu kantaa eikä klinikkaeläinhoitajilla ole heidän ammattinsa etuja ajavaa järjestöä, jolloin palkkataso voi vaihdella niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti.

Eläinlääketieteen ala on kasvanut voimakkaasti viimeisten vuosikymmenien aikana Suomessa. Verrattain vuonna 1980 Suomessa käytettiin lemmikkeihin noin kahdeksan miljoonaa euroa, kun taas vuonna 2012 määrä oli jo noin 175 miljoonaa euroa. (Helminen, 2017, s.214). Lemmikkieläimille tarkoitettujen terveystalveluiden kysynnän kasvaessa, tarjonta ei ole kasvanut samaa tahtia. Tämä on johtanut eläinlääketieteen alan työntekijöiden vaatimustason nousuun ja sen myötä haitallisiin ilmiöihin. Tällaisia ovat esimerkiksi stressi, burnout ja sitä seuraava työuupumus, emotionaalinen kuormitus, alanvaihto ja pahimmillaan alan työntekijöiden itsemurhat. Kun kysyntä on korkeampi kuin tarjonta, niin yksittäiseltä työntekijältä vaaditaan enemmän näiden negatiivisten tunteiden keskellä. Alan työntekijöiden kokema kuormittavuus on siis noussut lemmikkibisneksen nousun mukana.

Reijula, Räsänen, Hämäläinen, Juntunen, Lindbohm ja Taskinen ym. (2003) toteaa, että suomalaisista eläinlääkäreistä 73 % koki olevansa melko tai todella stressaantuneita ja 64 % koki, että työtaakan tuomaa stressiä oli mahdoton helpottaa. Työntekijän altistuessa alalla jatkuvalla stressille ilman keinoja sen kanssa pärjäämiseen. Sillä on kasvava riski vaurioittaa hänen

henkistä hyvinvointiaan. (Lloyd & Campion 2017, s.2). Tilanteen ajankohtaisuus näkyy asiantuntijapulana: Rantala (2021) kirjoitti työn kuormittavuuden näkyvän halussa tehdä lyhyempää työviikkoa. Kirjoituksessaan hän haastatteli Eläinlääkäriliiton puheenjohtaja Kiviniemeä, joka totesi, ettei kesälomasijaisuuksien lisäksi saada vakinaisiakaan paikkoja täytettyä.

Kuormittavuutta ja kuormitustekijöitä on tutkittu heikosti eläinlääketieteen puolella verrattuna ihmislääketieteeseen. Eläinlääketieteeseen liittyy kuitenkin alakohtaisia kuormitustekijöitä, jolloin niiden vertaaminen keskenään ei anna totuudenmukaista lopputulosta. Tällaisia alakohtaisia tekijöitä on esimerkiksi eutanasian suorittaminen sekä potilaan ja sen omistajan eri tarpeiden huomioiminen (Arbe Montoya, Hazel, Hebart, McArthur, 2019; Lloyd & Campion, 2017). Tällöin eläinlääketieteen alakohtainen tutkimus on tarpeellista laajemman ymmärryksen luomiseksi.

Booth, Rishniw ja Kogan (2021) tuo tutkimuksessaan ilmi päivystyseläinlääkäreiden kokemaa huolta pitkistä työtunneista sekä tuen puutteesta päivystystyössä. Tutkimuksen mukaan moni jättää päivystystyön ennen pitkää sen mukanaan tuoman stressin ja työuupumuksen vuoksi ja siirtyy päivätyöhön. Tämän vuoksi tämä Pro Gradu -tutkielma tarkastelee päivystys- ja päivätyöntekijöiden kokemia kuormittavuustekijöitä ja niiden eroavaisuuksia. Tällöin työnkuvaan liittyvää kuormitustekijöiden ymmärrystä voidaan parantaa. Tutkimus ottaa huomioon eläinlääkäreiden lisäksi myös klinikkaeläinhoitajien kokeman työkuormituksen.

## 1.2 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoite

Tutkimus tarkastelee eläinlääketieteen alan kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksien eroja päivystys- ja päivätyössä. Eläinlääketieteen alan yksityisen sektorin työntekijät jaetaan tässä tutkimuksessa kahteen *otosryhmään*, päivä- ja päivystystyöntekijöihin. Tutkimuskysymys on

*Mitkä ovat eläinlääketieteenalan päivystys- ja päivätyön kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksien erot?*

Jotta tutkimuskysymykseen voidaan vastata, tulee ensin vastata seuraaviin apukysymyksiin.

1. *Mitä ovat eläinlääketieteen alan kuormittavuustekijät?*
2. *Mistä eläinlääketieteen alan kuormittavuustekijät johtuvat?*

Tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan kirjallisuuskatsauksen, yksityisen sektorin *otosryhmille* tehdyn kyselytutkimuksen sekä eläinlääketieteen alan työntekijöiden haastatteluiden avulla. Tutkimuksen tavoite on antaa tarkkaa tietoa siitä, millaiset kuormittavuustekijät korostuvat kussakin otosryhmässä ja niiden sisällä toimivassa työntekijävaihtelussa. Tutkimus käsittelee niin eläinlääkäreitä kuin klinikkaeläinhoitajia. Tällöin tulevaisuudessa kuormitusta on helpompi vähentää ja sitä on helpompi ymmärtää myös tiimikohtaisesti – ei pelkästään työpaikalta tai ammattinimikekohtaisesti.

### **1.3 Tutkimuksen rajaus**

Tutkimus on rajattu käsittelemään eläinlääketieteen alan yksityisen sektorin päivystys- ja päiväosaston työntekijöille tyypillisiä työn kuormittavuustekijöitä Suomessa. Kuormittavuustekijöitä tarkastellaan niiden esiintyvyyttä ja yleisyyttä kartoittavalla tavalla, eikä tutkimus pyri selvittämään tai antamaan korjaamis- tai parannusehdotuksia aiheen esiintuotuihin ongelmiin. Tutkimuksessa huomioidaan näiden voimavaratekijöiden ja työhyvinvointia parantavien tekijöiden olemassaolo. Tutkimus pyrkii antamaan korjaavien tekijöiden suunnitteluun ja ongelmanratkaisuun informaatiota.

Tutkimus ei käsittele julkisen sektorin eläinlääketieteen työntekijöitä. Sen vuoksi tutkimuksesta saatavaa tietoa ei voi suoraan verrata kunnan- ja valvontaeläinlääkärien tai -hoitajien työhön, sillä nämä työtehtävät voivat sisältää täysin erilaisia kuormittavuustekijöitä.

### **1.4 Tutkimuksen kulku ja sisältö**

Tutkimuksen ensimmäinen luku määrittelee tutkimuksen aiheen sekä kertoo tutkimuksen aiheen taustoitusta. Ensimmäisessä luvussa kerrotaan tutkimustehtävä sekä tutkimuskysymys sekä sen apukysymykset. Sen jälkeen luvussa kerrotaan tutkimuksen rajauksesta, joiden perusteella on luotu tutkimuksen teoreettinen viitekehys.

Toisessa luvussa muodostetaan tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuen yleiseen työhyvinvoinnin vertaisarvioituun kirjallisuuteen ja eläinlääketieteen alan työhyvinvointia ja kuormitusta koskevaan kirjallisuuteen. Teoreettinen viitekehys avaa eläinlääketieteen alan kuormittavuuden historian ja nykytilanteen sekä perehtyy tutkimuksen keskeisiin käsitteisiin eläinlääketieteen alan näkökulmasta. Teoreettinen viitekehys myös huomioi jo laajan työhyvinvointia

edistävän työn liittyen keskeisten käsitteiden, kuten työuupumuksen, ongelmiin, muttei perehdy tutkimuksen rajauksen mukaisesti siihen enempää. Teoreettisen viitekehityksen perusteella on luotu Nielsenin, Yarkerin, Munirin ja Bültmannin (2018) IGLOO-mallin mukainen kuormittavuustekijöiden taulukko, jota hyödynnetään metodologian kyselytutkimusvaiheessa tutkimustavoitteen saavuttamiseksi.

Kolmannessa luvussa esitellään tutkimuksen metodologia, empiirisen aineiston keräämistavat sekä tutkimusmenetelmä, Schaufelin, Desartin ja De Witten (2020) Burnout Assessment tool. Luvussa esitellään myös kyselytutkimuksen ja haastattelujen esitiedot. Metodologia-vaiheessa käydään myös läpi käytettyjen tutkimusmenetelmien ja empiirisen aineiston tiedonkeruun eettisyys.

Neljännessä luvussa käydään läpi kyselytutkimuksen tulokset numeerisesti taulukoituna. Viidennessä luvussa käydään läpi haastattelujen vastaukset, jotka on jaettu keskusteluista syntyneisiin aihepiireihin. Kuudennessa luvussa käydään läpi tutkimuksen johtopäätökset yhdistämällä kyselytutkimuksen ja haastattelujen vastaukset keskenään sekä käsittelemällä niiden suhdetta teoreettiseen viitekehitykseen. Kyselytutkimuksen numeerisen datan ja haastattelujen kvalitatiivisen datan lisäksi pohdinnassa käytetään apuna kyselytutkimukseen saatuja avoimia vastauksia. Kuudennessa luvussa pohditaan myös, mistä päivystys- ja päivätyön kuormittavuustekijöiden esiintyvyydet voivat johtua ja tehdään tutkimuksesta yhteenveto. Kuudennessa luvussa esitellään myös tutkimuksen rajoitteet sekä jatkotutkimusmahdollisuudet.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys tarkastelee kuormittavuuden käsitteeseen liittyvää työhyvinvointia ja avaa ymmärrystä siitä, millaisia ongelmia eläinlääketieteen ala käy läpi sekä kansainvälisesti, että Suomessa. Teoreettinen viitekehys pohjustetaan suomalaisen eläinlääketieteen alan historialla kuormittavuuden näkökulmasta. Tällöin tutkimuksen edetessä kyetään ymmärtämään, miten alan kuormittavuus on kehittynyt nykypäivän pisteeseen.

Tutkimuksen teoreettinen pohjusta perustuu kirjallisuuskatsaukseen. Se luo pohjan työhyvinvoinnin ja sen erilaisten lieveilmiöiden, kuten työuupumuksen, emotionaalisen kuormituksen, burnoutin ja itsemurhariskin, teorialle. Tieto yhdistetään eläinlääketieteen ammattilaisten hyvinvointia käsittelevään tieteelliseen kirjallisuuteen viime vuosikymmeniltä. Tutkimuksessa tiedostetaan eläinlääketieteen alan työhyvinvoinnista olevan tiedon keskittyminen pääasiassa valtiollisille tasoille ja saatavilla olevan tiedon vähyys.

### 2.1 Eläinlääketieteen alan kuormittavuuden kehitys

Eläinlääketieteen ala on virallistunut Suomessa vuonna 1892, kun Suomen Eläinlääkäriyhdistys perustettiin. 1945 Suomeen perustettiin Eläinlääketieteellinen korkeakoulu, joka toimii nykyään Helsingin Yliopiston alaisuudessa. Eläinlääketieteen ammatinharjoittaminen on lähtenyt tarpeesta hoitaa elintarvikkeiden saastumisen tuomia ongelmia 1800-luvun lopulla. (Helminen, 2017). Voidaan olettaa, että ihmisen elintason, hygienian ja terveyden kehittäminen oli aikansa kuormittava tekijä eläinlääkäreille. 1900-luvulla eläinlääkärit kokivat puutetta rahasta eläinlääkärien kouluttamiseen ja sen myötä eläinlääkäripulasta. (Helminen, 2017, s.30). Liitto pyrki itse kouluttamaan ja yhdenmukaistamaan Suomen eläinlääkäreiden toimintakäytäntöjä. Tätä sekä yhdistyksen perustamista voidaan pitää merkittävänä *työhyvinvointitekoina* alan varhaisessa kehittämisessä.

1900-luvulla eläinlääkäreitä Suomessa kuormittivat myös eläinperäiset tartuntataudit: työnteko oli riskialttiimpaa ja lisäsi kuormitusta huolehtia eläinterveyden lisäksi ihmisten terveydestä sekä maatalouden elinkeinotoiminnan ylläpitämisestä. (Helminen, 2017). Toisen maailmansodan jälkeen alkoi noususuhdanteinen kehityskaari eläinten jalostuksessa ja ruokinnassa: eläinmäärät lisääntyivät ja yksikkökoko suurentui, mikä lisäsi eläinlääkäreiden

töitä. (Riihikoski, 2010, s.135). Yhdelle eläimelle asetettiin suurempi tuottoarvio: enää ei hoidettu pelkästään sairauksia, vaan terveydenhoito, uudet kirurgiset menetelmät ja terveydenhuoltosuunnitelmat veivät eläinlääkäreiden aikaa. Samalla Suomen elintason nousu 1970-luvulla mahdollisti lemmikkieläinten kasvavan kysynnän. (Riihikoski, 2010).

Tästä on nähtävissä eläinlääketieteenalaa nykyään laajasti kuormittava vaatimustason nousun lähtöpiste: sairaudenhoito muuttui laajaan terveydenhuoltoon. 1970-luvulla Eläinlääkäriliitto alkoi kiinnittää huomiota eläinlääkäreiden työoloihin ja työhyvinvointiin konkreettisesti: vastaanottotilat ja niiden varustus, vapaa-ajan riittävyys ja päivystysten määräytyminen, virkapuhelimen käyttö sekä toiminnan verotus alkoivat saada tarkempia säädöksiä. (Helminen, 2017, s. 120). Ammatissa parempaa sosiaaliturvaa edistivät 1960-luvun kansaneläkelain uudistus, työeläkelain kehittäminen sekä sairausvakuutuslaki. Näitä ennen sosiaaliturvana toimi pääasiassa liiton omat avustusrahasot. (Helminen, 2017).

Ala oli Suomessa pitkään miesvaltainen; ensimmäinen Suomen ja Euroopan naiseläinlääkäri laillistettiin vuonna 1918. 1900-luvulla epätasa-arvo ja sukupuoleen liittyvä syrjintä kuormitti alalle pyrkineitä naisia työuralla: kollegat vähättelivät heidän työtään eikä heidän tekemäänsä tutkimusta myönnetty. (Helminen, 2017). Teos myös mainitsee ohimennen, että 1900-luvulla naiseläinlääkäreiden kuvattiin potevan ”naisellisia heikkouksia”, kuten *hermojen menetys* ja *fyysinen väsyminen raskaassa työssä*, mikä on ajankuvaan sopiva kuvaus työuupumuksesta. Nykyään naisia on 80 % Suomen eläinlääkäreistä. Liiton hallitukseen valittiin ensimmäisen kerran nainen vuonna 1984, ja ensimmäinen naispuheenjohtaja liitolla toimi 1999-2001. (Helminen, 2017).

1972 Maa- ja metsätalousministeriön sekä Eläinlääkäriliiton selvityksen mukaan osa eläinlääkäreistä ei kyennyt pitämään lomaa. Osa ei saanut lomasijaista ja osa eläinlääkäreistä joutui hoitamaan myös naapurikunnan asiakkaat toisten pitäessä lomaa. Vastausten myötä eläinlääkäreiden koulutusmäärää päätettiin lisätä ratkaisuna eläinlääkärripulaan. (Helminen, 2017). Tätä tutkimusta voidaan pitää Suomen varhaisimpana eläinlääketieteen alan työhyvinvointiin liittyvänä virallisena tutkimuksena.

Toinen alan työhyvinvointiin liittyvä kysely koski eläinlääkäreiden asemaa työterveyshuollon lakisääteisen toiminnan piirissä: 1986 yli puolet kunnaneläinlääkäreistä eli silloisesta suurimmasta (45 %) ammattiryhmästä, ei kuulunut työterveyden piiriin, vaikka lain mukaan

olisi pitänyt. Oulun alueterveyslaitoksen ja Eläinlääkäriliiton työterveystutkimus toi ilmi laajoja työterveysongelmia. Liikenneonnettomuudet, hankalien työolosuhteiden ja -asentojen että eläinten aiheuttamat tapaturmat ja erilaiset taudit olivat yleisiä. Päivystystyötä tekevät kokivat riittämätöntä unensaantia, epäsäännöllistä ruokailurytmiä, vapaa-ajan puutetta sekä näiden tuomaa väsymystä ja terveyshaittoja. 90 % työskenteli yksin ja kaipasi ryhmätyöskentelyä ja kollegatukea. Alan naisvaltaistuttua myös raskaana olo oli eläinlääkärille haastavaa: lähes puolet joutui jäämään sairauslomalle ennen äitiyslomaa ja 16 % raskauksista päätyi keskenmenoon. Vuonna 1999 teetetyssä eläinlääkäriliiton tutkimuksessa eläinlääkärit pitivät työtä fyysisesti raskaana ja kokivat työssään kohonnutta tapaturmariskiä. (Helminen, 2017). He olivat sitoutuneita työhönsä, mutta 65 % koki myös uupumusta ja työhön liittyvää stressiä.

Helminen (2017) puhuu teoksessaan laajasti päivystystyön tuomasta kuormittavuudesta. Päivystys tuli käsitteenä tutuksi vasta 1960-luvulla; sitä ennen eläinlääkäreiden lähinnä odotettiin olevan aina tavoitettavissa, myös yhdistyksen toimesta. Eläinlääkintähuoltolain tullessaan voimaan 1967, liitto sopi kuntien kanssa eläinlääkärien juhla- ja viikonloppupäivystyksistä. 1970-luvulla alkoivat myös yö- ja arki-iltapäivystykset. Vuonna 1990 liitto sai neuvoteltua eläinlääkäreille viisipäiväisen työviikon ja päivystysvapaat työstä palautumista varten. 1990-2000-lukujen välissä eläinlääkäreitä kuormitti myös huono kollegiaalisuus: vähättely, toisten toiminnan kyseenalaistaminen, työn vertailu sekä vaikeasti saatavissa oleva konsultaatioapu vaikeutti työntekoa. (Helminen, 2017).

Eläinlääkärit työskentelivät pitkään ilman apulaisia: eläinten omistajat tai heidän palkollisensa avustivat toimenpiteissä samoin kuten eläinlääkärien perheenjäsenet. *Eläinlääkintähoitajien* virkaa ehdotettiin ensimmäisen kerran vasta 1970-luvun lopulla työvoimaministeriön kautta, mutta Eläinlääkäriliitto vastusti ajatusta peläten eläinlääkärien toimintareviirin kapenemista. (Helminen, 2017). Eläinlääkintähoitajalla viitataan varhaisempaan muotoon eläintenhoitajista ja klinikkaeläinhoitajista.

Eläinlääkäripula vaihtui 1980-luvun taitteessa yhteiskuntamuutoksen jyllätessä eläinlääkärien työttömyydeksi: uusille eläinlääkäreille ei ollut töitä – kaikki paikat oli niin sanotusti täytetty. Näin ollen eläinlääkärikin ammatti siirtyi yhteiskunnan myötä murrokseen, ja julkisten virkojen rinnalle perustettiin laajasti yksityispraktiikoita (Helminen, 2017). Jo 1980-luvun puolen välin jälkeen työttömyys vaihtui taas eläinlääkäripulaan, kun asiakkaat vastasivat

tarjontaan panostamalla enemmän lemmikeistään huolehtimiseen. Kuitenkin 1990-luvun lama aiheutti taas työttömyyttä ja kilpailua asiakkaista (Helminen, 2017, s.182). Näin ollen eläinlääketieteen alaa ja eläinlääkäreiden työntekoa varjosti taloudellinen epävarmuus: taloussuhdanteiden vaihtelu vaikutti suoraan asiakasmääriin. Taloudellinen epävarmuus kuormittavana tekijänä aiheutti eläinlääkäreiden välillä konflikteja ja hätäannystä oman elannon saamisesta.

Eläinlääketieteen alan historiankulusta voidaan siis päätellä, että ala on ollut myllerryksessä vuosikymmenten ajan, jolloin eläinlääketieteen alan ammattilaisia ovat kuormittaneet erilaiset tekijät eri vaiheissa: esimerkiksi puute selkeästä ammattikunnasta, puute rahasta, pula asiakkaista, pula eläinlääkäreistä, kansanterveyden hoitamisen tuoma vastuu, rankat moraaliset päätökset, lakiasioiden ja parempien työolosuhteiden ajaminen, zoonosit, alan jatkuva muutos, epätasa-arvo ja asiakasryhmien muutokset ovat vaivanneet eläinlääkäreiden ammattiuraa Suomessa.

## **2.2 Eläinlääketieteen alan työntekijöiden nykyhetki**

Helminen (2017) kuvailee teoksessaan, että 2000-luvun puolella eläinlääkäreiden tarvetta nostivat valvontatehtävien lisääntyminen, yhteiskunnan eläinlääkäreihin kohdistuvat kasvaneet odotukset sekä alan muuttuminen naisvaltaiseksi. Sijaispula on ajankohtainen ongelma, jota pyritään korvaamaan houkuttelemalla Euroopan unionin myötä eurooppalaisia eläinlääkäreitä Suomeen. Uusi sukupolvi myös tiedostaa *omat voimavaransa* eikä hyväksy koettua kohtuutonta työrasitusta ja sirpaleista työnkuvaa. 2010-luvulla yksityiset eläinlääkäriasemat alkoivat ketjuuntua Suomessa. Kehitystä taustoitti lemmikkeihin käytettyjen rahamäärien kasvu, jolloin pääomasijoittajien kiinnostus heräsi. (Helminen, 2017). Teoksen mukaan muutoksessa huolestutti pienten toimijoiden asema, vastavalmistuneiden eläinlääkäreiden palkkataso sekä nollasopimukset, jotka lisäsivät kuormittavia pätkätöitä ja huononsivat työehtoja.

Euroopan yhtenäistymisen myötä myös eurooppalaisten eläinlääkärijärjestöjen yhteenliittymä FVE *Federation of Veterinarians of Europe* pyrkii vaikuttamaan niin eläinten hyvinvointiin sekä yleiseen kansanterveyteen. (Helminen, 2017, s.217). Tällöin eläinlääkäreiden tulee kiinnittää toiminnassaan huomiota muualta tuleviin pakottaviin säädöksiin sekä suosituksiin. Alan jatkuva muutos voidaan kokea kuormittavana, sillä uusien työkäytäntöjen opettelu sekä

uuden tiedon sisäistäminen ovat arkipäivää. Viimeisinä vuosikymmeninä eläinlääketiede on mennyt valtavasti eteenpäin: lääketieteelliset mahdollisuudet, uudet tutkimukset, asiakasmäärän kasvu ja asiakkaiden alati nousevat vaatimukset, ketjuuntuminen, diagnostinen kuvantaminen, kunnallisen sektorin väheneminen ja kasvava pula asiantuntijoista ovat lisänneet eläinlääketieteen ammattilaisten kuormitusta tasaisesti. (Helminen, 2017).

Eläinlääkäri hoitaa montaa erilaista potilastapausta yhden työpäivän aikana sekä moni ottaa ylimääräisiä tapauksia vastatakseen asiakkaiden odotuksiin, jolloin aivotyö on kuormittavampaa. Kun yksi potilas on saatu hoidettua, tulee jo seuraava, eikä kuluttavasta aivotyöstä ehdi palautua. Eläinpotilaat saattavat myös kärsiä täysin erilaisista vaivoista, jolloin eläinlääkäri on perehdyttävä yhden työpäivän aikana moneen erilaiseen tautitapaukseen. (Helminen, 2017). Eläinlääketieteen ammattilaiset tasapainottelevat jatkuvasti omistajien tahdon ja toiveiden sekä eläimen hyvinvoinnille parhaaksi olevan lopputuloksen välillä. (Arbe Montoya ym., 2019). Cranen, Phillipsin ja Karinin (2015) tutkimuksen mukaan lemmikkien hoidossa kuormittavinta ovat tilanteet, joissa omistajalla ei ole varaa tai halua maksaa lemmikin tarvitsemasta hoidosta. Samoin tilanteet, joissa eläinlääkäri pitäisi pyrkiä vastaamaan omistajan odotuksiin, mutta omistaja ei ymmärrä eläimen parasta, aiheuttivat voimakasta kuormitusta. Tällöin tasapainottelu omistajien toiveiden ja lemmikin parhaan välillä on haastavaa. (Crane ym., 2015).

Omistajat haluavat myös huolehtia yhä enemmän lemmikkiensä perusterveydestä: viralliset kuvaukset, rokotukset, hammashoidot sekä sairauksien lääkitseminen on yhä useammin ajan tasalla verraten aiempaan. (Arbe Montoya ym., 2019). Niiranen (2022) tuo ilmi omistajien vaatimustason kasvun näkyvän suoraan eläinlääketieteen ammattilaisten työssä ja lemmikkeihin ollaan valmiita käyttämään tuhansia euroja. Tällöin vaikutus eläinlääketieteen alan riittämättömyyden tunteen kannalta on myös suora: ammattilaiset venyvät ja joustavat vastatakseen asiakkaiden odotuksia ja omia odotuksiaan. Figley ja Roop (2006) raportoi eläinlääketieteen alan työntekijöiden kokevan, että mikäli asiakkaat arvostaisivat heidän työtään enemmän ja olisivat heille ystävällisempiä, koettu kuormitus olisi pienempi.

Mastenbroek, Jaarsma, Demerouti, Muijtjens, Schepbier ja van Beukelen (2014) tuo ilmi tutkimuksessaan, että ensimmäisen viiden vuoden aikana eläinlääkäreistä naiset kokivat korkeampia työnvaatimuksia ja vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työelämäänsä kuin miehet. Molemmat kokivat, että työn ja vapaa-ajan erottaminen ja työmäärä olivat eniten

työssä kuormittavia asioita. Tutkimus kuitenkin toi ilmi, että eri valtioiden tutkimuksia ei esimerkiksi sukupuolikokemuksissa voi verrata keskenään, sillä maiden erilainen kulttuuri vaikuttaa laajalti kokemuksiin.

Erityisesti eläinlääketieteellinen päivystystyö sisältää korkeaa stressiä ja vaatii nopeaa reagointikykyä vaativissa tilanteissa. (Booth ym. 2021). Booth ym. (2021) mukaan moni jättää päivystystyön ennen pitkää liittyen voimakkaaseen stressiin, työuupumukseen tai tukevan tiimin puutteesta johtuen. Kilpailukyvytön palkka, työn johto, pitkät työtunnit, ylityöt, päivystäminen ja huono varustelu ovat yleisimpiä syitä alan tai työpaikan vaihtoon tai siirtymiseen pois eläinlääketieteen praktiikkatyöstä. (Arbe Montoya ym., 2021).

Reijula ym. (2003) tuo ilmi, että eläinlääkärin työ on jatkuvassa muutoksessa Suomessa: eläinlääkärit ovat stressaantuneita ja kokevat runsaasti loppuun palamiseen liittyvää oireistoa. Puolet eläinlääkäreistä koki olevansa liian sitoutuneita työhönsä, toinen puoli koki olevansa sopivasti sitoutunut työhönsä. Reijulan ym. (2003) mukaan yli kolmasosa oli kokenut työhön liittyvän tapaturman viimeisen 12 kuukauden aikana. Työtapaturmariski, voimakas uupuminen, työ kylmissä olosuhteissa, zoonoosit, kemikaaleille altistuminen, mielenterveysongelmat ja säteily koettiin huolestuttavimmiksi työhön liittyviksi tekijöiksi. Fyysisistä taudeista sairastettiin eniten selkäkipuja, atopiaa/ihottumaa käsivarsissa ja kämmenissä, ruoansulatuskanavan ongelmia, allergioita sekä raajavammoja. Vuoden 2003 tutkimuksen mukaan myös keskimääräinen viikkotyöaika oli 42.8 tuntia naisille ja 46.2 tuntia miehille, millä voi olla iso vaikutus palautumiseen muutenkin raskaaksi koetussa työssä.

Vuoden 2012 eläinlääkäriliiton hyvinvointikyselyn eläinlääketieteen alan työtehtävissä työskentelevät eläinlääkärit kokivat työn muuttuneen stressaavammaksi verrattain vuoteen 1999 (Helminen, 2017). Vuonna 2012 myös tapaturmat, univaje, pula avustajista sekä fyysinen rasite olivat ongelmakohtia. Työtä pidettiin liian sitovana ja ylimääräistä stressiä aiheuttivat kiire, yksinäisyys, kollegoiden vähäinen tuki, asiakkaiden kovat vaatimukset, yrittäjän vastuu, perheen laiminlyönti työasioiden viedessä aikaa sekä pitkät ajomatkat ja niiden aiheuttamat ongelmat. (Helminen, 2017). Vaikka tutkimuksen mukaan työ koettiin pääasiassa mielekkääksi, elämässä haluttiin erottaa vapaa-aika ja työ omiksi alueiksi eikä työtä koettu enää elämäntapana.

### 2.3 Koulutuspolku ja vastavalmistuneiden haasteet

Kunttu, Pesonen ja Saari (2016) tuovat ilmi korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksessa, että diagnosoidun masennuksen tai ahdistuneisuushäiriön osuus on lähes kolminkertaistunut vuodesta 2000. Masennus oli diagnosoitu noin 10,2% ja ahdistuneisuushäiriö 7,4% opiskelijoista: henkisen hyvinvoinnin koki hyväksi kuitenkin vain 66% opiskelijoista. Opiskelijoille tyypillistä kuormituksesta johtuvaa oireilua on nukahtamis- ja unenhaasteet, jännittyneisyys, hermostuneisuus, kiukunpurkaukset ja ärtyneisyys. (Kunttu ym. 2016). 16% kärsi päivittäin jostakin psyykkisestä oireesta, 14% jostakin fyysisestä yleisoireesta ja 10% ruoansulatuskanavan oireesta. Psykkisiä vaikeuksia koki 30% vastanneista; näitä olivat jatkuva yllärasitus, masentuneisuus, itsensä kokeminen onnettomaksi, huolien aiheuttama valvominen ja heikentynyt keskittymiskyky. Yli viidennes opiskelijoista koki mielialansa, tulevaisuuden suunnittelemisen, omat voimansa ja kykynsä negatiivisiksi. (Kunttu ym. 2016, s. 91-92).

Kurenlahti (18.3.2022) kirjoittaa Suomen Eläinlääkärilehdessä Suomen Eläinlääkäriliiton teettämästä kyselystä nuorille eläinlääkäreille: kysely koski työpaikan valintaa, työhyvinvointia ja tulevaisuuden urasuunnitelmia. Se oli toteutettu loka- ja marraskuussa 2021 suunnattuna 2016-2021valmistuneille eläinlääkäreille. Kyselyn tulosten mukaan 68% kokopäivätyötä tekevästä nuorista eläinlääkäreistä haluaisi tehdä töitä osa-aikaisesti, jos työnantaja sen sallisi (25%); tai mikäli se olisi taloudellisesti mahdollista (38%). Vastaajat kokivat, että osa-aikainenkin työ eläinlääkärinä vastaa muiden alojen kokopäivätyötä kuormittavuudeltaan, sillä kuormittavuus on kasvanut. (Kurenlahti 18.3.2022).

Kurenlahden (18.3.2022) tekstin mukaan 31% vastaajista ei todennäköisesti olisi hakeutunut opiskelemaan eläinlääketiedettä, jos olisi tiennyt työn olevan sellaista, kuin se on. Monen nuoren eläinlääkärin on myös havaittu vaihtavan julkiselta sektorilta yksityiselle sektorille töihin, jotta työsidonnaisuus laskisi. Useampi vastaaja sanoi palaneensa loppuun julkisella sektorilla jo ennen valmistumista – tai juuri sen jälkeen. (Kurenlahti 18.3.2022). Tällöin yksityiselle sektorille siirtyy jo valmiiksi uupuneita työntekijöitä. Vaikka 80% vastaajista olivat jossain määrin tyytyväisiä työhönsä, työssä jaksaminen oli kohtalaista 52% ja huonoa 8% vastaajista. Työstä koki palautuvansa kohtalaisesti 51% ja huonosti 17% vastaajista. Avoimissa

vastauksissa moni kertoi tekevänsä vain osa-aikatyötä tai pätkätöitä mahdollistaakseen lepäämisen. Perheen perustaminen koettiin vaikeaksi, ja liitolta toivottiin yksityiselle puolelle työehtosopimusta. Moni koki tuen tarvetta vanhemmilta kollegoilta. (Kurenlahti 18.3.2022).

Vastaajista 57% on miettinyt alanvaihtoa ja 15% on harkinnut sitä tosissaan. 89% ilmoitti, että työn kuormittavuus on isoin syy harkita alanvaihtamista. Muut kyselyssä esiin nousevat syyt olivat epärealistiset vaatimukset (näitä koki 67% vastaajista), työn sitovuus (45% vastaajista) ja kritiikki ja kommentointi sosiaalisessa mediassa (43% vastaajista). Moni koki myös huonon työilmapiirin ja johtamisen syyksi vaihtaa alaa. Työn sitovuus ja päivystysvelvollisuus vähensi työntekijöitä julkisella sektorilla, mutta yksityisen sektorin palkkataso vähensi motivaatiota työskennellä siellä. (Kurenlahti 18.3.2022). Vaikkei Kuntun ym. (2016) ja Kurenlahden (18.3.2022) esittelemiä tuloksia voida suoraan verrata kysymystenasettelun vuoksi, niiden molempien linja esittää kuormituksen olevan voimakasta korkeakouluopiskelijoilla, sekä valmistuneilla eläinlääkäreillä, jolloin koulutus ei ole onnistunut luomaan opiskelijoille resilienssiä eli kestävää työkykyä työelämää varten.

Topelius (2023) kirjoittaa uutisartikkelissaan, kuinka Suomessa eläinlääkärikandidit eli viidennen vuoden opiskelijat hoitavat perinteisesti eläinlääkäreiden lomituksia. Tällä tarkoitetaan sitä, että opiskelijat saattavat jäädä heti ensimmäisessä työpaikassaan yksin vieraalle paikkakunnalle ilman tukiverkostoa huolehtimaan koko alueen eläimistä. Työmäärä vaihtelee paikkakuntaakohtaisesti, jolloin työvoimapulan aikana se voi olla kohtuuton ja tuntua mahdottomalta hallita. Joutsen ym. (2018) tuovat ilmi eläinlääkärilehden kyselytutkimuksessaan, että epäonnistuminen ja sen pelko sekä epävarmuus alentavat nuorten eläinlääkäreiden itsetuntoa. Duijn, Bok, Cate & Kremer (2020) tuovat ilmi, että nuoret eläinlääkärit ovat myös epävarmempia, jos joutuvat aloittamaan uransa ilman kollegiaalista tukea ja mentorointia verrattuna sitä saaneisiin.

Kun huomioidaan suuri vastuu jo ensimmäisessä työpaikassa vastavalmistuneena ilman tukiverkostoa, epävarmuus ja epäonnistumisen pelko ovat läsnä eivätkä paranna kokemusta ensimmäisestä työpaikasta. Vastavalmistuneet eläinlääkärit vastasivatkin kaipaavansa niin opintojen kuin työelämän aikana tukea, perehdytystä, mentorointia ja työnohjausta työhyvinvointinsa edistämiseksi. Duijn ym. (2020) toteaa, että ilman tukea ja valvontaa moni

eläinlääkäri voi pettyä ammattiin ja kokea sen hankalaksi. He argumentoivat, että oppiminen ei lopu valmistumiseen, vaan oppimisen tulisi jatkua kollegoiden avulla sen jälkeenkin. Vastavalmistuneilta eläinlääkäreiltä vaaditaan nykyään heti laajempaa osaamista verrattuna aiempaan, vaikka heiltä usein puuttuu kokemus peruskäytännön taidoista ja praktiikasta sekä vuorovaikutuksesta asiakkaan kanssa. Nuoret eläinlääkärit kokivatkin erityisen raskaiksi haastavat asiakastilanteet ja tyytymättömien asiakkaiden kanssa työskentelyn. (Joutsen ym. 2018).

Eläinlääkäriliiton ja Eläinlääkärilehden kyselytutkimusten tulokset eivät poikkea muissa valtioissa eläinlääkäriopiskelijoille toteutetuista tutkimuksista. Cardwell, Lewis, Smith, Holt, Baillie ja Allister (2013) tuovat ilmi, että opiskelu Iso-Britannian eläinlääketieteellisissä yksiköissä on akateemisesti vaativaa, jolloin alalle hakeutuvat helposti suorituskeskeiset ihmiset, jotka kärsivät perfektionismista. Tämä lisää Cardwellin ym. (2013) mukaan ahdistuksen, masennuksen ja itsemurhan riskiä. Mielenterveysongelmat on koettu stigmana, josta ei haluta puhua. Englantilaisista eläinlääkäriopiskelijoista 25% on ajatellut itsemurhan tekemistä elämänsä aikana, 2,7% oli yrittänyt itsemurhaa ja 14% oli toiminut itsetuhoisesti ilman tietoisia itsemurha-aikeita. (Cardwell ym. 2013, s. 4).

Myös Yhdysvalloissa eläinlääketieteen opiskelijoista noin 32% kokee masennuksen oireita ensimmäisenä opiskeluvuonna ja 28% toisena opiskeluvuonna (Hafen, Reisbig, White, Rush 2008, s. 3). Masennusoireita ja stressiä yhdysvaltalaisille eläinlääketieteen opiskelijoille aiheuttivat omaan akateemiseen suorittamiseen liittyvät huolet, taloushuolet, raskas työtaakka, opinnoissa jälkeen jääminen, isot tuntityömäärät opinnoissa, koulun ja vapaa-ajan tasapainottaminen, itsensä vertailu muihin opiskelijoihin, vaikeus ymmärtää opintojen aiheita, koti-ikävä sekä huono fyysinen vointi (Hafen ym. 2008).

## **2.4 Eläinlääketieteen alan itsemurhariski**

Vuonna 2012 Platt ym. kokosivat eläinlääkäreiden itsemurhariskiä nostaviksi tekijöiksi pitkät työtunnit, huonon tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä sekä eutanasiatyön. Tämän lisäksi mielenterveysvaikeudet ja mahdollisuudet päästä helposti käsiksi itsemurhatapoihin vaikuttivat riskin kasvamiseen. Bartram ja Baldwin (2010) toivat myös tutkimuksessaan ilmi taipumuksen

mielenterveyden haasteisiin ja haavoittuvuuden piirteen lisäävän itsemurhariskiä. Platt ym. (2012) sekä Bartram ja Baldwin (2010) haastattelivat itsemurhaa yrittäneitä ja harkinneita eläinlääkäreitä tutkimuksessaan. Siinä itsemurha-ajatuksia lisääviksi kuormitustekijöiksi nousivat suhteet työpaikalla eli *työn sosiaalinen ympäristö*, huolet uralla, potilasasiat, työajat, työn volyyymi eli sen *määrä*, vastuullisuus, asiakastapaukset, valitukset ja lailliset haasteet, työhön liittyvä epäsosiaalisuus eli yksinäisyys työssä, eutanasian tekeminen, laskutus ja palkka, johtoportaan työntekijät ja taloudelliset paineet. (Platt ym., 2012). Monet haastateltavat olivat kokeneet, että työ vaikutti heidän vapaa-aikaansa ja perhesuhteisiin kielteisesti, mikä oli lisännyt itsemurhaan liittyviä ajatuksia. (Platt ym., 2012).

Lloydin ja Championin (2017) mukaan klinikkaeläinhoitajien itsemurhariskistä ei löydy riittävää tieteellistä näyttöä, mutta se on suhteellisen verrannollinen eläinlääkäreiden itsemurhariskiin samojen stressitekijöiden vuoksi. Tutkimuksessaan Milner, Niven, Page & LaMontagne (2015) ovat osoittaneet, että klinikkaeläinhoitajien itsemurhat eivät ole määrältään merkittävästi poikkeavia, mutta itsemurhariski on standardia korkeampi. Platt ym. (2012) tutkimus tuo ilmi, että lähes jokainen eläinlääkäri tietää jonkun itsemurhan tehneen eläinlääkäriin. Suurin osa myöskään ei ollut yllättyneitä kuullessaan itsemurhariskin olevan tavallista korkeampi eläinlääkäreillä.

Moir ja Van den Brink (2020) mukaan on yleistettävissä, että eläinlääkäreillä on korkeampi itsemurhariski verrattuna muihin ihmisiin. Asiaa on tutkittu Uudessa-Seelannissa, Australiassa sekä Yhdysvalloissa, joista jälkimmäisten tutkimusten mukaisesti naiseläinlääkäreiden kohonnut itsemurhariski (3.5 %) on korkeampi kuin mieseläinlääkäreiden (2.1 %). Tähän johtaa mm. korkea distressi, eli stressin voimakkaasti uuvuttava muoto. Eläinlääketieteen ammattilaisten itsemurhatilastojen tarkkoja lukuja ei löydy yleismaailmallisesti, mutta esimerkiksi Suomeen verrannollisessa Norjassa Dalum, Tyssen ja Hem (2022) tutkivat eläinlääkäreiden itsemurhia. Sen mukaan 27 % eläinlääkäreistä koki, ettei elämä ollut elämisen arvoista viimeisen vuoden aikana. Yhteensä 5 % koki vakavia itsetuhoisia ajatuksia ja 0.2 % yritti itsemurhaa (6/2537). Naiset kokivat itsetuhoisia ajatuksia kaksi kertaa miehiä enemmän. (Dalum ym., 2022). Suomessa tarkkaa tilastoa ei ole, mutta lähes jokainen tietää itsemurhaa yrittäneen ja/tai siinä onnistuneen kollegan. Sen vuoksi 2014 aloitettiin kampanja Not One More Vet, jonka tarkoitus ennaltaehkäistä eläinlääkäreiden itsemurhaan johtavia tekijöitä ja tarjota apua mielenterveydelle haastavissa tilanteissa. (Talasterä, 2021, YLE).

## 2.5 Kuormittavuustekijät ja niiden seuraukset

Karasek (1979) esittää, että psykologinen kuormitus on seurausta työn vaatimuksista sekä mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä. Tämä on yhteydessä myös työhön tyytymättömyyteen. Matthews, Reinerman-Jones, Barber ja Abich (2015) kokoavat, että kuormittavuus ei ole selkeästi havaittavissa olevaa, vaan performansseihin ja toimintatapoihin sekä persoonan käsittelytapoihin liittyvää henkistä, fyysistä ja sosiaalista, negatiivista kokemusta. Kaksi tärkeintä työympäristöelementtiä yksilötasolla on yksilölle asetetut vaatimukset ja yksilön tapa toteuttaa näitä vaatimuksia tietyssä tilanteessa. (Karasek, 1979, s. 285). Mikäli työntekijän on vaikea erottaa työn stressitekijöitä ja asioita, joihin ei voi vaikuttaa, kokee kaikki työn erilaiset osa-alueet työn vaatimuksina. Niiden vaikutus psykologiseen kuormitukseen on kuitenkin erilainen: mahdollisuus vaikuttaa voidaan siis kokea myös työn vaatimuksena. Kulttuuriset arvot ja yksilölliset erot muokkaavat kokemusta työstä ja sen kuormittavuudesta. Mahdollisuus käyttää omia taitojaan sekä tehdä päätöksiä vähentää ei-toivottavia vaikutuksia ja kokemuksia työn vaatimuksista. (Karasek, 1979).

Karasekin (1979) mukaan ylikuormittuminen johtuu usein ympäristön vaatimuksista, joihin yksilö ei koe voivansa tai pysty vastaamaan. Mikäli asiaan ei puututa, se voi johtaa voimakkaaseen psykologiseen ylikuormitukseen. Työrasitus ilmenee pääasiassa tilanteissa, joissa työn vaatimukset ovat korkeat, mutta mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat vähäiset. Mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyy usein organisaatiohierarkiaan ja esihenkilötoimintaan. Sen sijaan korkeat vaatimukset liittyvät yleiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen *output level*, jossa pyritään käyttämään mahdollisimman vaikuttavasti kaikkia tuotannontekijöitä. (Karasek, 1979). Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli ym. (2001) tutkimuksen empiiriset todisteet osoittavat työssä kuormittavien tekijöiden olevan isossa roolissa, mitä tulee stressiin ja työuupumukseen. Työn vaatimukset tarkoittavat fyysisiä, sosiaalisia ja organisaatioon liittyvää toimintaa, joka vaatii fyysistä tai henkistä ponnistelua, jotka uuvuttavat. Mitä enemmän näille altistuu, sitä enemmän ne aiheuttavat vaikeuksia (Demerouti ym., 2001).

Sitoutuneisuus koskee henkilön suhdetta hänen omaan työhönsä. Kun henkilön suhde omaan työhönsä ylikuormittuu, sitoutuneisuus työhön vähenee. (Demerouti ym., 2001). Työn vaatimukset, fyysinen työmäärä, huonot työympäristön olosuhteet, vaativat asiakkaat, aikapaine ja epäedulliset työvuorot liittyvät kaikki kokemukseen emotionaalisesta uupumuksesta. Sen sijaan työn resurssit, palaute, palkitseminen, työturvallisuus, työnhallinta, mahdollisuus osallistua

päätöksentekoon ja tuki esihenkilöiltä vaikuttavat työhön sitoutumiseen. (Demerouti ym., 2001).

Pääasiallisesti työntekijät, joilla on pieni mahdollisuus vaikuttaa työhön, mutta korkeat työn vaatimukset, raportoivat uupumuksesta ja ahdistuneisuudesta. Sen lisäksi heillä on vaikeuksia herätä aamuisin, nukahtamisvaikeuksia, häiriöherkkää unta, masennusta, hermostuneisuutta, työpoissaoloja sekä lisääntyntä lääkkeiden käyttöä. (Karasek, 1979, s.292). Työntekijät, jotka ovat eniten räsitusta kokevan kymmenyksen joukossa, kokevat kuusi kertaa enemmän työhön tyytymättömyyttä, kuin työntekijät, jotka ovat vähiten räsitusta kokevan kymmenyksen joukossa. (Karasek, 1979, s.296). Myös passiivinen työ aiheuttaa tyytymättömyyttä työhön, vaikkei se juuri kuormita. Kuormitus ja passiivisuus vähentävät yhtä lailla työnimua ja työhön sitoutuneisuutta. (Karasek, 1979, s.297).

### 2.5.1 Työhön liittyvä stressi

Lazarus (1966) määrittelee stressin tarkoittavan tilannetta, jossa yksilö havaitsee tietyn tilanteen vaatimusten olevan niin korkeat, ettei hänellä ole kykyä selviytyä niistä. Lazarus (1993) kokee, että stressiä tulisi käsitellä joukkona erilaisia tunteita. Hobfoll (1998) mukaan stressi on reaktio ulkoisen ympäristön ärsykkeeseen, joka toimii stressitekijänä. Hobfoll (1998) kritisoi Lazaruksen stressiteorian ymmärrystä siitä, että stressi tietyissä tilanteissa olisi universaali kokemus, kun taas Hobfoll korostaa sen olevan yksilöön liittyvä reaktio. Motowidlo ym. (1986) pitää stressiä emotionaalisenä kokemuksena, johon liittyy vahvoja negatiivisia tunteita, jotka johtavat ahdistuksen, vihan ja masennuksen tunteisiin. Heidän mukaansa työstressin aiheuttaa tietyt, hankalat tilanteet työssä. Motowildo, Packard & Manning (1986) kokoavat, että stressiä aiheuttavia tilanteita ovat konfliktit työpaikalla, yksilön oma tulkinta tilanteista ja työssä koettu ylikuormitus. Stressin tasoa työssä nostaa esimerkiksi työn kuormittavuus, ylityöt sekä poikkeavat työajat. (Jansen, Kant & van den Brandt 2002, s.323).

Motowildo ym. (1986) tutkivat ihmislääketieteen hoitajien kokemaa työhön liittyvää stressiä; kuormittavaa stressiä aiheutui tilanteista, joissa esiintyi liiallista työmäärää, ei-yhteistyökykyisiä asiakkaita, ja kritiikkiä. Työyhteisön kollegoiden piittaamattomuus, vaikeudet lääkäreiden kanssa ja tuen puute esihenkilöiden tasolta nostivat myös työn stressitasoa. Samanlaisia tilanteita esiintyy myös eläinlääketieteen puolella, jolloin voidaan olettaa näiden aiheuttavan stressiä myös eläinlääketieteen alan ammattilaisille. Motowildon ym. (1986) tutkimus argumentoi voimakkaiden stressiä aiheuttavien tilanteiden, negatiivisen arvioinnin pelon ja alan pitkäaikaisen työkokemuksen johtavan helposti

vihamielisyyteen. Sen sijaan päivystystyöskentely ja ahdistuksen ja masennuksen kokemus herättävät myötätuntoa muita hoitajia kohtaan.

Eläinlääkärit kokevat korkean tason uuvuttavaa stressiä, naiset vielä korkeampaa kuin miehet. (Hatch, Winefield & Christie 2011). Figley ja Roop (2006) listaa eläinlääkäreiden suurimmiksi stressitekijöiksi hankalat asiakkaat, kiireen, rahasta keskustelemisen, ongelmat työyhteisön työnteossa sekä riittämättömyyden tunteet omasta osaamisesta. Myös ongelmat työyhteisön sosiaalisissa suhteissa sekä puute koulutetusta henkilökunnasta uuvuttavat ja luovat stressitilanteita. Eläintenhoitajien suurimmiksi stressitekijöiksi he listaavat samat stressitekijät sekä niiden lisäksi eutanasian suorittamisen, ongelmat työnantajan kanssa ja potilaan menettämisen. Sen lisäksi todella sairaat potilaat, riskipotilaat sekä arvaamattomat ja vaaralliset potilaat aiheuttavat stressiä. (Figley & Roop, 2006). Tästä voidaan päätellä, että eläinlääkärit saavat paremman koulutuksen sairaiden potilaiden, eutanasian ja potilaan menettämisen käsittelemiseen tunnetasolla verraten klinikkaeläinhoitajiin.

Reijula ym. (2003) tutkimuksen mukaan 73 % suomalaisista eläinlääkäreistä kokevat melko voimakasta tai voimakasta stressiä: 65 % heistä koki stressin johtuvan pääasiassa työstä, 13 % taloudellisesta tilanteesta. Stressaavimmiksi tekijöiksi työssä koettiin kiire työssä, liian raskas työmäärä ja epäselvä työnkuva. Nämä johtuivat pääasiassa päivystystyöstä, hallinnollisesta työstä ja epävarmuudesta työympäristössä. (Reijula ym., 2003, s.49). Työstressin lievittämisen mahdollisuus koettiin mahdottomaksi 64 % mielestä: noin kolmasosa myös koki itsensä yksinäiseksi työssään ja vajaa kolmasosa vaikeuksia konsultoida toista eläinlääkäriä. 45 % koki työtahdin kasvaneen viimeisen vuoden aikana. (Reijula ym., 2003). Reijula ym. (2003) tuo ilmi, että vanhemmat naiset ja nuoremmat miehet kokivat enemmän stressiä työstä, mutta taas loppuun palamisriski oli suurempi nuorilla verraten vanhempiin. Tämän voidaan olettaa johtuvan siitä, että kokemus ja ikä on tuonut hyviä selviytymiskeinoja vanhemmille ikäpolville.

### **2.5.2 Burnout eli loppuun palaminen ja työuupumus**

Perinteisesti iso osa työhyvinvoinnin tutkimuksista määrittelee burnoutin eli loppuun palamisen Maslachin Burnout Inventoryn (MBI) mukaan. Maslach (1982) määrittelee burnoutin sisältävän oireiston emotionaalisesta uupumuksesta, itsensä vieraaksi tuntemisen kokemusta sekä onnistumisten vähenemisen kokemusta. Tällöin energian väheneminen, merkityksellisyyden kokemisen puute, idealismin puute, fyysinen ja henkinen uupumus,

avuttomuuden ja toivottomuuden tunteet lisääntyvät. Nämä luovat negatiivista itsetuntoa, negatiivisten asenteiden lisääntymistä, ahdistuneisuutta, masentuneisuutta ja epätoivoa. Loppuun palamisen on koettu aiheutuvan työtilanteesta, jossa on työskennelty liian kauan, liian kovaa, liian vaativassa työympäristössä. Tällaisessa tilanteessa turhautuneisuus johtaa alenevaan työtehokkuuteen ja työmoraaliin. (Maslach, 1982).

Maslachin (1982) mukaan loppuun palaminen esiintyy yksilön tasolla ja on yksilön sisäinen, psykologinen kokemus, joka sisältää tunteita, asenteita, motiiveja ja oletuksia. Se on yksilölle negatiivinen kokemus, joka liittyy ongelmiin, uuvuttavaan stressiin, epämurkavuuteen, toiminnallisuuden häiriöihin ja negatiivisiin seurauksiin. Iso osa burn outiin johtavista tekijöistä liittyy ihmisten väliseen kanssakäymiseen, joka on emotionaalisesti kuormittavaa tai muuten haastavaa. Burnoutia voi esiintyä jokaisessa työpaikassa, kaikenlaisilla työn tasoilla. (Maslach, 1982).

Loppuun palamista aiheuttavat työpaikan lisäksi ylitsepääsemätön stressi elämässä ja vaikeus pärjätä sen kanssa, epäonnistuminen (omien) tavoitteiden saavuttamisessa, työntekijän tyytymättömyys ja pahoinvointi sekä oman elämän täyttymyksen ja elämän tarkoituksen etsiminen (Maslach, 1982, s.34). Loppuun palaminen on Maslachin (1982) mukaan suuri ongelma, mutta koska sen määrittäminen on hankalaa ja määritelmä laaja, niin myös moni tietyillä oireilla määritellään loppuun palaneeksi, vaikkei olisikaan kyse siitä. Tämä aiheuttaa sen, että eri ihmiset ymmärtävät loppuun palamisen eri tavalla. Siitä voi aiheutua tilanne, jossa loppuun palaneen ihmisen ei ymmärretä olevan loppuun palanut - tai hän ei ymmärrä sitä itse. (Maslach, 1982).

Schaufeli ym. (2020) kuitenkin kritisoi Maslachin MBI-määritelmää loppuun palamiselle. Schaufeli ym. (2020) kyseenalaistaa MBI-määritelmän väitettä siitä, että se olisi kognitiivinen toimintahäiriö tai, että yksilön ammatillinen tehokkuus vähenee työuupumuksen yhteydessä. He myös tuovat ilmi, että MBI-määritelmä jättää liikaa tulkinnanvaraa sille, onko burnout osa *luonteen heikkohermoisuutta* tai mikä sen suhde masennukseen on. (Schaufeli ym., s.2). MBI-määritelmä ja sen mukaan tutkiminen tuottaa laskennallisesti epäselvää tulosta, eikä pysty tarkalleen erottelemaan uupuneita ja ei-uupuneita. Tällöin se ei sovi selvittämään yhdellä mittauksella uupumuskokemusta eikä toimimaan yksittäisen kerran mittausvälineenä esimerkiksi työterveyshuollossa. (Schaufeli ym., 2020, s.2).

Schaufeli ja Taris (2005) määrittelevät loppuun palamisen olevan yhdistelmä kyvyttömyyttä ja haluttomuutta suoriutua töistä ja sille tarpeellisesta ponnistelusta saavuttaakseen työn tavoitteet. Kyvyttömyys viittaa väsymykseen ja haluttomuus sitoutumisen sekä kiinnostuksen vähenemiseen. Erityisesti asiakaspalvelutyössä työuupumukseen liittyy emotionaalista kuormitusta ja työstä etääntymistä niin, ettei asiakaspalvelu ole enää yhtä laadukasta. (Schaufeli & Taris, 2005).

Reijula ym. (2003) mukaan nuoremmat eläinlääkärit kokivat enemmän lieviä loppuun palamisen oireita, ja noin 42 % eläinlääkäreistä koki lieviä loppuun palamisen oireita. 10 % koki erityisen voimakkaita loppuun palamisen oireita. Puolet eläinlääkäreistä koki olevansa liian sitoutuneita työhönsä: Varela & Correia (2023) argumentoivat, että vaikka monet tutkimukset ovat osoittaneet työhön sitoutumisen ja työn merkityksellisyyden suojaavan loppuun palamiselta, niin liian pitkälle mennessään, ne vähentävätkin halua sitoutua työhön. Sen myötä ne muuttuvat uupumuksen aiheuttajiksi.

Andela (2020) kertoo eläinlääkäreiden uupumuksen johtavan emotionaaliseen kuormitukseen, kyynisyyteen, somaattisiin ongelmiin ja itsetuhoisiin ajatuksiin. Uupumus johtuu eläinlääkäreillä laajoista tekijöistä, joita ovat vaikea työn ja vapaa-ajan hahmotus ja niiden tuomat ongelmat, vaikeat tilanteet kollegoiden välillä ja kuormittava työn määrä. Myös korkea työn vastuu, taloudelliset ongelmat, emotionaaliset vaatimukset, vaikeudet asiakkaiden kanssa sekä mahdollinen altistuminen vaarallisille tilanteille. (Andela, 2020). Kuormittava työn määrä osoittautui myös Varelan & Correian (2023) tutkimuksessa loppuun palamista ja uupumusta eniten aiheuttavaksi tekijäksi. Varela & Correia (2023) myös toteavat, että empatian kokeminen on työssä iso riskitekijä uupumukselle niin eläinlääkäreillä kuin eläintenhoitajilla; eläinlääkäreillä tähän vaikutti voimakkaasti myös empatian tunteminen eläimiä kohtaan.

### **2.5.3 Emotionaalinen kuormitus ja compassion fatigue -ilmiö**

Ihmiset kokevat emotionaalisuutta heille merkitsevistä asioista, kuten arvolatautuneista tavoitteista, joihin he ovat sitoutuneet voimakkaasti. (Lazarus, 1991). Teoria emotionaalisuudesta on relationaalinen, kognitiivinen sekä motivaatioon kytköksissä. Relationaalisuudessa on kyse siitä, että yksilö kokee ympäristössään suhteita, joista on harmia ja hyötyä eli ne aiheuttavat niin negatiivisia kuin positiivisia tunteita. Nämä suhteet muuttuvat ajan ja olosuhteiden alla, mikä aiheuttaa myös muutoksia emotionaalisuudessa. (Lazarus, 1991, s.819). Motivaatiosuhtautuminen tarkoittaa

akuuttien tunteiden ja mielialojen olevan reaktioita siihen, miltä tavoitellut asiat vaikuttavat jokapäiväisessä elämässä. Tavoiteltavat asiat ovat mukana jokaisessa kohdatussa tilanteessa ja vaikuttavat suhtautumiseen erilaisissa toiminnoissa. (Lazarus, 1991, s.820).

Kognitiivisuudella tarkoitetaan yksilön tietoa sekä arviointia siitä, mitä tapahtuu, kun yksilö sopeutuu näihin erilaisiin kohtaamisiin. Tieto perustuu tilanteisiin ja vakiintuneisiin uskomuksiin, kun taas arviointi käsittää olettamuksen siitä, mitä tapahtuu, kun yksilö on tekemisissä ympäristönsä kanssa. (Lazarus, 1991). Mikäli yksilön kokema työympäristö aiheuttaa paljon negatiivisia tunteita, motivaatio vähenee, ja yksilön arviointi ja sopeutuminen koskien kohtaamisia muuttuu negatiivisemmaksi. Tällöin hän alkaa kokea työympäristön aiheuttavan hänelle emotionaalista kuormitusta.

Emotionaalinen uupumus viittaa liiallisiin uupumuksen tunteisiin ja tunteiden paineeseen johtuen yksilön työn emotionaalista vaatimuksista. Se on loppuun palamiseen johtava komponentti ja vähentää työhön sitoutumista. (Demerouti ym., 2001). Asiakaspalvelutyössä työskentelevä kuormittunut ammattilainen voi kokea uupumusta emotionaalisesti raskaista kokemuksista ja kontakteista, mikä johtaa asiakkaiden palvelemiseen ei-läsnä olevasti ja etäisellä tavalla (Demerouti ym., 2001).

Moir ja Van den Brink (2020) tuovat teoksessaan ilmi eläinlääkärien kärsivän *compassion fatigue* –ongelmasta, jonka osa suomalaisista toimijoista on nimennyt *myötätuntoväsymykseksi*. Sen määritellään tarkoittavan *välittämisen hintaa*, jolloin ihminen osoittaa suurta sympatiaa toisten ihmisten kokemaa emotionaalista vaikeutta kohtaan. Myötätunto on niin suurta, että se vaikuttaa laajalti myös heidän omaan henkiseen hyvinvointiin. (Figley & Roop, 2006). Auttajan, eli tässä tapauksessa eläinlääkäri tai klinikkaeläinhoitajan, on muodostettava lohduttava luottamusside autettavaan. (Figley & Roop, 2006, s.18). Compassion fatigue –ongelman voisi siis viitata tarkoittavan eläinlääketieteen alan työntekijän kuormittavaa empatiatyötä, jossa hän kokee emotionaalista taakkaa asiakkaiden murheista.

Lloyd ja Champion (2017) huomioivat, että *compassion fatigue* –ongelma tulee tiedostaa ja siihen puuttua, sillä se leviää herkästi työyhteisön organisaatiotasolla. Tällöin se ei ole pelkästään yksilötason ongelma, vaan vaikuttaa myös ryhmätasolla. Vastakkainen kokemus myötätuntoväsymykselle on *compassion satisfaction*, jolla viitataan työntekijän terveyttä edistävään empatiatyöhön. Siinä työntekijä kokee onnistumisen kokemuksia työssä, joka on hänelle

kutsumusammatti. (Lloyd & Campion, 2017; Figley & Roop, 2006). Figley ja Roop (2006) listaavat eläinhoidon, kiitollisten asiakkaiden, tiimityön, eläinkontaktin, uuden oppimisen ja sen hyödyntämisen, asiakkaiden opettamisen ja taloudellisen menestyksen tuovan myötätunnon tyydytystä.

Myötätuntoväsymys koetaan Lloydin ja Campionin (2017) mukaan laajaksi myös klinikka-eläinhoitajien työssä. Figley ja Roop (2006) tuovat ilmi, että noin 52,2 % klinikkatyön avustajista kärsii myötätuntoväsymyksestä. Moir ja Van den Brink (2020) argumentoivat korkeiden työvaatimusten sekä oman moraalien, oman kokemuksen ja henkisen hyvinvoinnin olevan ristiriidassa keskenään, jolloin *compassion fatigue* lisääntyy kuormittavasti. Tällainen empaattinen työkuorma johtaa helposti työuupumukseen (Moir & Van den Brink, 2020). Työn vaatimuksien koetaan tulevan pääasiassa asiakkailta sekä esihenkilötasolta, mutta myös omat tavoitteet ja yksilön itsensä itselleen asettamat vaatimukset korostuvat kuormituksen kokemisessa.

#### 2.5.4 Moraaliset konfliktit

Arbe Montoya ym. (2019) tuovat ilmi eläinlääkärien kokevan työssään eettisiä dilemmoja eli moraalisia konflikteja. Näissä ymmärrys siitä, mikä on potilaalle parasta, vaihtelee joko eläinlääkäreiden välillä (sisäisissä rajoissa), eläinlääkäriin ja asiakkaan välillä (ulkoisissa rajoissa) tai se on eläinlääkärille itselle ristiriitainen. Moraaliset konfliktit aiheuttavat moraalisiin liittyvää stressiä ja uuvuttavaa stressiä, jonka kokemukseen vaikuttavat mm. persoonallisuustekijät – kuten perfektionismi, sukupuoli, eettisen ajattelun taso sekä työhön liittyvä tietotaito. Moraalisia konflikteja voivat myös olla tilanteet, joissa eläinlääkäri ei pysty tarjoamaan tarvittavaa hoitoa tai epäonnistuu hoidossa tai joutuu tarjoamaan vaihtoehtona eutanasiaa. (Arbe Montoya ym., 2019).

Arbe Montoya ym. (2019) myös listaa moraalista uupumusta aiheuttaviksi tilanteiksi eutanasian, eläinten laittoman kohtelun ja rääkkäyksen seuraamisen ja ilmoittamisen. Tämän lisäksi moraalista uupumusta aiheuttavat kollegan epäpätevyyden kanssa toimimisen, mielipidekonfliktit, asiakkaan luottamuksen pettämisen ja lääketieteen käytön puutteen. Myös turhien ja/tai toivottomien toimenpiteiden tekeminen, asiakkaiden rahanpuutteen takia toimenpiteiden tekemättä jättämisen ja lääkkeiden kanssa toimimiseen liittyvät ongelmat vaikuttavat voimakkaasti moraaliseen kuormitukseen. (Arbe Montoya ym., 2019).

Asiaa on tutkittu lähinnä ihmisten hoitoon perustuvan lääketieteen alalla, eikä laajaa tietoa eläinlääketieteestä ole vielä saavutettu. Moraaliin liittyvä uuvuttava stressi aiheuttaa ammattimaisen kokonaisuuden ja velvollisuuden rakoilua, emotionaalista taakkaa, heikkenevää tilanteen ymmärtämiskykyä, uupumusta sekä vähenevää työtyytyväisyyttä. Tämän lisäksi myös henkilöstön vaihtuvuus, tunnollisuuden väheneminen, ahdistus, loppuun palaminen, turhautuminen sekä asiakas- ja potilaskontaktien välttely ovat moraalisen uupumuksen seurauksia. (Arbe Montoya ym., 2019). Eläinlääkäreiden moraalisisissa konflikteissa ristiriitaa aiheuttavat heidän omat, kollegoiden, organisaation, asiakkaiden ja julkisen median odotukset, kun samalla heidän tulee kunnioittaa eläinpotilaan hyvinvointia sekä elämänarvoa. Usein ristiriita on esimerkiksi lemmikin ja sen omistajan välillä, ja organisaatio vaatii samalla eläinlääkäreitä vastaamaan asiakkaan odotuksiin mutta huolehtimaan siitä, ettei eläin koe kärsimystä. (Arbe Montoya ym., 2019).

### **2.5.5 Persoonallisuustekijät**

Moni eläinlääkäri kokee persoonatyypillisten tekijöiden aiheuttavan enemmän stressiä ja kuormitusta, kuin esimerkiksi ympäristö. (Arbe Montoya ym., 2019). Yli puolet eläinlääkäreistä koki heillä olevan mielenterveyden hyvinvoinnille haitallisia persoonallisuuspiirteitä. (Dawson & Thompson, 2017). Kuormittavia persoonatyypisiä tekijöitä ovat muun muassa korkea moraalit, perfektonismi sekä neuroottinen oireilu. (Arbe Montoya ym., 2019). Dawsonin ja Thompsonin (2017) mukaan eläinlääkärit kärsivät laajasti neuroottisuudesta. Neuroottisuus oireiluna assosioituu masennukseen, stressiin sekä huonoihin coping-keinoihin. (Dawson & Thompson, 2017). Myös muut vastaavat persoonallisuustekijät johtavat herkästi mielenterveysongelmiin, ahdistukseen ja heikompaan yleiseen hyvinvointiin. (Arbe Montoya ym., 2019). Tämä kertoo mielenterveysongelmien yleisyydestä eläinlääketieteen alalla. Hatch ym. (2011) mukaan eläinlääkärit sairastavat masennusta tavallista otosryhmää enemmän, mutta ahdistuneisuuteen liittyviä ongelmia koetaan vähemmän.

Bartram ja Baldwin (2010) tuovat esiin eläinlääketieteelliseen pääsyn korkeat vaatimukset, mikä luo suorittamisen ilmapiiriä. Helminen (2017) myös kuvailee monen pettyneen, kun työ ei ole täysin vastannutkaan opiskelun luomia odotuksia. Suorittamisen ilmapiirin vuoksi moni tuntee riittämättömyyden tunteita, epäilee omaa pystyvyyttään työhön sekä pelkää epäonnistuvansa. Tällainen suorittamisen ilmapiiri yhdistetään myös laajalti perfektonismiin

eli täydellisyyden tavoitteluun. (Dawson & Thompson, 2017; Crane ym., 2015). Dawson ja Thompson (2017) toteavat perfektionismin sisältävän epätodellisen suuria tavoitteita ja vaatimuksia sekä paineita suoriutua. Myös suuri itsekriittisyys yhdistetään perfektionismiin. Perfektionismi piirteenä liittyy mielenterveysongelmiin, kuten masennukseen ja ahdistuneisuuteen. (Dawson & Thompson, 2017).

Moni kokee myös huijarisyndroomana tunnettua ilmiötä. Tällöin he pelkäävät muiden tajuavan, että he olisivat osaamattomia työssään. Huijarisyndrooma liittyy vahvasti erilaisiin riittämättömyyden tunteisiin. (Bartram & Baldwin, 2010). Moni eläinlääketieteen alan työntekijä on valinnut uransa juuri halusta työskennellä eläinten kanssa ihmisten sijaan, mikä voi viitata myös sosiaaliseen ahdistukseen. Tällainen ahdistus korreloi herkästi mielenterveysongelmien kanssa. (Bartram & Baldwin, 2010).

### **2.5.6 Työhyvinvointia parantavat tekijät ja voimavarat**

Kuormittavassakin työssä apuna ovat hyvinvointia parantavat resurssit: Vaikka tutkimuksen käsittely rajautuu vain kuormittavuustekijöiden kartoittamiseen eikä niiden hoitoon tai korjaamiseen, on tutkimuksessa kuitenkin tärkeä tiedostaa kuormittavuustekijöille ominaiset selviytymistavat. Hyvinvointia parantavat resurssit tarkoittavat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisaatioon liittyviä tekijöitä. Ne ovat avainasemassa saavuttamaan onnistumisia ja tavoitteita työssä, vähentävät työn vaatimuksia ja sen kautta niiden fyysisiä ja psykologisia haittatekijöitä. Selviytymiskeinot myös nostattavat yksilön kasvua ja kehittymistä. (Demerouti ym., 2001). Organisaatioon liittyviin resursseihin kuuluu työnhallinta, potentiaalinen hyväksyntä ja pätevyys, mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon sekä monipuoliset työtehtävät. Sosiaalisiin resursseihin kuuluu tuki kollegoilta, perheeltä ja homogeenisiltä sidosryhmiltä. (Demerouti ym., 2001). Suurin tyytyväisyys tulee aktiivisesta työstä, jossa on vaativan työn haastavuus, mutta suuri mahdollisuus vaikuttaa työhön, sen päätöksiin ja tilanteisiin. (Karasek, 1979, s.301). Vähäisemmät työmäärän vaatimukset lisäävät työhön tyytyväisyyttä. Työhön liittyvää psykologista kuormitusta voidaan Karasekin (1979) mukaan vähentää ilman, että työn tehokkuus vähenee.

Coping tarkoittaa yksilön psykologista keinoa edetä yksilön kohdatessa kuormitusta, eli se on seuraus tunteesta. Coping on biologista ja perittyä, mutta myös psykologinen, kehityksen alla oleva

suunnitelmallinen tapa toimia. (Lazarus, 1991, s.830). Lazaruksen (1991) mukaan coping voi olla ratkaisukeskeistä toimintaa, jossa pyritään muokkaamaan yksilön ympäristöä, tai emootiokeskeistä toimintaa, jossa pyritään muokkaamaan yksilön käsitystä omasta ympäristöstään. Emootio on reaktio tietyn asian tarkoitukseen, ja emootiota käsittelemällä ja muuttamalla reaktiokin muuttuu. Coping perustuu ihmisen omaan, henkilökohtaiseen arvioon ja coping-toiminnalla on usein joku tavoite. (Lazarus, 1991).

Coping on siis motivaatioajattelua, päätösprosesseja ja strategioita tai tapoja saavuttaa tietty tavoite. (Lazarus, 1991, s.831). Arviointia ja coping-keinoja voidaan ennustaa, mutta ne eivät ole oletettavissa, sillä jokainen yksilö käyttäytyy itselleen ominaisesti opitulla tavalla (Lazarus, 1991). Moni voi kuitenkin ottaa käyttöön ongelmille ja tunteille epäsopivia coping-keinoja, kun yksilö ja organisaatio ei ymmärrä, miten tilannetta tulee käsitellä. Keinot ovat kuitenkin yksilöllisiä, jolloin yksilön tulee itse tuntea omat reaktionsa ja niille sopivia selviytymiskeinoja löytääkseen vaikeisiin tilanteisiin parhaan ratkaisun. Kaikille on koettu toimivaksi selviytymiskeinoksi oman asiantuntijuuden ja työn hallinnan paraneminen, jolloin yksilön kokemus omasta varmuudesta työnteossa paranee (Lloyd & Campion, 2017).

Vaikka Lloydin ja Campionin (2017) mukaan yksilön panostus omaan hyvinvointiin on tärkeää, niin he huomauttavat, että moni eläinlääketieteen alan työntekijä ei voi kontrolloida omaa työmääräänsä. Tämä näkyy niin päivä- kuin päivystystyössä, jolloin esihenkilöiden ohjeistus ja toiminta työmäärään liittyen nousee merkitykselliseksi. Klinikkaeläinhoitajien koulutuksessa olisi suositeltavaa tuoda esiin ymmärrystä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, löytää itselle sopivia selviytymiskeinoja sekä lisätä ymmärrystä työn emotionaaliseen hyvinvointiin kuuluvista vaikeuksista. (Lloyd & Campion, 2017). Myös eläinlääkärit ovat kokeneet, ettei yliopisto ole valmistanut heitä tarpeeksi alan paineeseen ja omasta työhyvinvoinnista saatu koulutus on vähäistä, mikä on lisännyt ahdistusta alalla. (Platt ym., 2012). Hatch ym. (2011) ehdottaakin tutkimuksensa pohjalta, että eläinlääkäreitä tulisi kouluttaa ymmärtämään persoonallista kognitiivisuuttaan eli tiedon käsittelyään. Tällöin heille voidaan löytää sopivia coping-keinoja heille haastaviin tilanteisiin.

## **2.6 IGLOO-mallin kuormittavuustekijäjaottelu**

Tieteellisen tutkimuksen perusteella teoreettisessa viitekehyksessä voidaan jakaa eläinlääketieteen työtehtävien kuormitus erilaisiin kuormittaviin tekijöihin. Nielsenin ym. (2018) viitekehys

kuormittavuustekijöille kuvaa, miten kuormittavuustekijät tulisi huomioida, jotta uupumuksen sekä muiden mielenterveyden haasteiden jälkeen töihin palaaminen onnistuisi kestävästi. Tällöin organisaation tulee ymmärtää yrityksensä eri tasot ja niiden eroavaisuudet, sekä syy-seuraussuhteet että näiden vaikutukset henkilön kokemaan kuormitukseen. IGLOO-menetelmän tavoite on luoda kokonaisvaltainen ymmärrys siitä, kuinka työn sisäiset ja ulkoiset tekijät vaikuttavat siihen, miten kuormittavaksi henkilö kokee työnsä. IGLOO-viitekehityksen tarkoitus on saada työntekijän työuupumuskierte mahdollisimman matalaksi (Nielsen ym. 2018, s.401). Tässä tutkimuksessa hyödynnetään IGLOO-viitekehystä kuormittavuustekijöiden jaotteluun, jotta niiden kuormittavuutta voitaisiin mitata mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Menetelmää pystytään soveltamaan pelkästään kuormittavuustekijöiden kartoittamiseen ilman niiden laajempaa analysointia.

IGLOO-menetelmä käsittää viisi ero tasoa: yksilö- (*individual*), ryhmä- (*group*), johto- (*leader*) ja organisaatiotason (*organizational*) sekä näiden ulkopuolella olevat tahot, joilla on vaikutusta tilanteeseen (*overarching contextual*). (Nielsen ym., 2018, s.401). Näiden perusteella kuormittavuustekijät tässä tutkimuksessa on jaettu työhön liittyviin kuormittavuustekijöihin, joka käsittää yksilötason, työympäristöön liittyvät kuormittavuustekijät, joka sisältää ryhmä- ja organisaatiokulttuuritason sekä esihenkilötyöhön liittyvät kuormittavuustekijät, joka sisältää johtotason. Koska tutkimuksessa käydään läpi vain päivystys- ja päivätyötä, niin organisaation eri tason työntekijöiden tai näiden ulkopuolisten tahojen tilannetta ei menetelmässä oteta huomioon. Mikäli esimerkiksi jokin tietty taho vaikuttaa päivystys- tai päivätyön toimintaan, tämä luokitellaan osaksi työympäristöä, sillä ne koetaan osaksi ryhmä- ja organisaatiokulttuuria.

Ensimmäinen taulukko sisältää yleisesti koetut kuormittavuustekijät. Toinen taulukko sisältää eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät ja kolmas taulukko käsittää alan työntekijöille tyypillisiä, kuormittavia persoonallisuustekijöitä. Taulukoiden kuormittavuustekijät perustuvat kirjallisuuskatsauksessa käytetyistä artikkeleista saatuun tietoon.

Taulukko 1: Yleiset kuormittavuustekijät

<b>Yleiset kuormittavuustekijät</b>		
<b>Työhön liittyvät</b>	<b>Työympäristöön liittyvät</b>	<b>Esihenkilötyöhön liittyvät</b>
Uraan liittyvät huolet	Sosiaaliset suhteet	Taloudellinen tuottovaatimus

Työskentelyajat	Asiakkaiden hyvinvoinnista huolehtiminen	Paine kehittyä ja jatkokoulututtautua
Työtunnit	Asiakkaiden tunnereaktiot	Pätkätyöt
Työn volyyymi	Asiakkaiden vaatimukset	Ehdot ja säännökset
Palkka ei vastaa työn vaatimuksia	Valitukset & negatiiviset kommentit	Yhteenotot esihenkilöiden kanssa
Riittämätön uni työpäivien välillä	Epäsosiaalisuus ja/tai yksinäisyys	Lähiesihenkilön tuen riittämättömyys
Epäsäännöllinen ruokailu työpäivien aikana	Paine menestyä, sillä muut menestyvät	Organisaation tuen riittämättömyys
Vapaa-ajan puute	Väkivallan uhka	Palautejärjestelmä ja palautteenanto
Taloudellinen epävarmuus	Vähättely	
Heikot mahdollisuudet osallistua työn suunnitteluun	Työn kyseenalaistaminen asiakkailta	
Vuorotyö	Työn kyseenalaistaminen kollegoilta	
Aikapaineet (kiire suoriutua)	Työn vertailu	
Pitkät ajomatkat	Yhteenotot asiakkaiden kanssa	
Työn hallinta	Yhteenotot kollegoiden kanssa	
	Oletukset ja käytösmallit	
	Kollegoiden reaktiot vaikeuksiin	
	Työpaikan ilmapiiri	
	Työpaikan tehtäviin osallistuminen	
	Työturvallisuuden riittämättömyys	

Taulukko 2: Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät

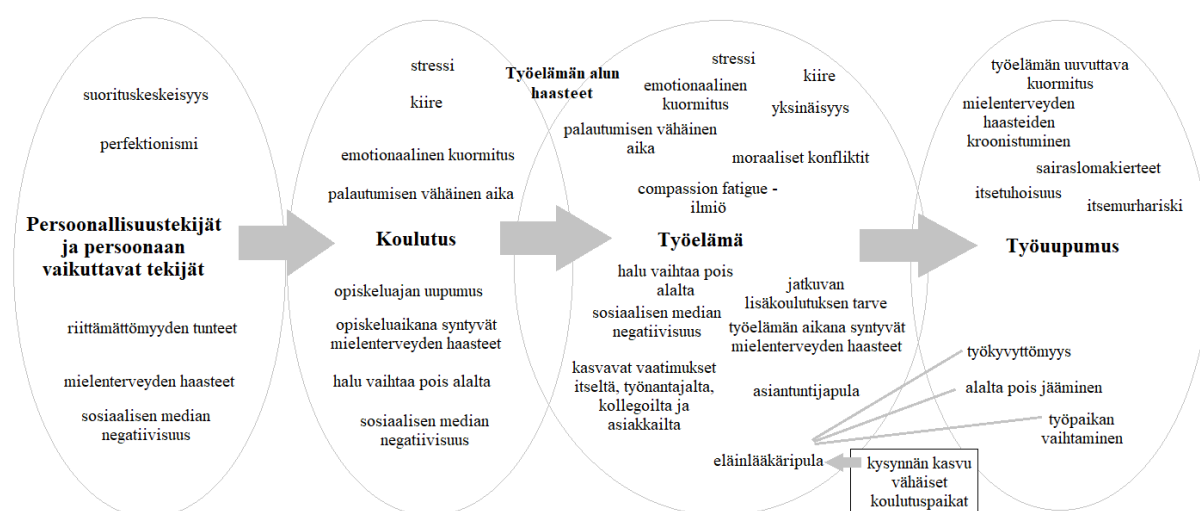
<b>Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät</b>		
<b>Työhön liittyvät</b>	<b>Työympäristöön liittyvät</b>	<b>Esihenkilötyöhön liittyvät</b>
Potilaiden hyvinvointi ja terveys	Rahasta puhuminen asiakkaille	Sosiaaliturvan riittämättömyys
Potilasturvallisuuden vastuu	Hygieniatasosta huolehtiminen	Vaikuttaminen lomiin ja työvuorosuunnitteluun
Eutanasian suorittaminen	Työympäristön aiheuttamat hankalat työolosuhteet	Työn sitovuus
Opiskelun valmistaminen työn todellisuuteen	Heikot vastaanottotilat ja niiden varustelu	Joustavuuden ja saatavilla olemisen vaatimus
Kansanterveydestä huolehtiminen	Vastaanottotilojen ja varustelun käytön osaamattomuus	
Eroavaisuudet hoitokäytännöissä	Kollegiaalisuus, kun ei saa apua	

Zoonoosit	Kollegiaalisuus, auttamisen vastuu
Potilaiden aiheuttamat vaaratilanteet	Asiantuntijapula
Fyysinen kuormitus huonoon työergonomiaan liittyen	Pula avustajista
Allergia	Konsultaatioavun saatavuus
Ihottuma	
Liikuntaelinkivut	
Hengitystieoireet	
Muut fyysiset haitat	
Kemialliset aineet ja kaasut	
Säteilylle altistuminen	

Taulukko 3: Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet

<b>Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet</b>
Perfektionismi
Mielenterveysongelmat
Huijarisyndrooma
Pettymys, kun työ ei vastannut odotuksia
Riittämättömyyden tunne
Oman pystyvyyden kokemus
Neuroottiset oireet

## 2.7 Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto



Kuva 1: Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto

Teoreettisen viitekehyksen perusteella eläinlääketieteen ala koetaan monelta taholta kuormittavaksi niin eläinlääkäreiden kuin klinikkaeläinhoitajien työssä. Osa työssä esiintyvistä kuormittavuustekijöistä esiintyy laajasti yhteiskunnan eri aloilla. Sen sijaan osa kuormittavuustekijöistä spesifioituu erityisesti eläinlääketieteen alalle. Myös erilaiset, kuormittavat persoonallisuuspiirteet korostuivat tieteellisissä artikkeleissa. Kuormittavuustekijät johtavat erilaisiin haittailmiöihin, kuten työuupumukseen, työstressiin ja mielenterveyteen liittyviin haasteisiin sekä näiden alla oleviin ilmiöihin – ja pahimmillaan itsemurhaan.

Yllä oleva taulukko (kuva 1) esittää alan kuormittavuuteen vaikuttajat tekijät etenemiskaaviossa: persoonaan liittyvät ja siihen vaikuttavat tekijät vaikuttavat lähtökohtaisesti elämän jokaisella osa-alueella jo nuoresta asti. Jo koulutusvaiheessa eläinlääketieteen alan ammattilaiset voivat kokea kuormitusta, joka vaikuttaa heihin siirryttäessä työelämään. Työelämässä asiantuntijapula ja tarjonnan puute kysynnän ollessa korkea, sekä näihin liittyvät alatekijät ja niiden seuraukset ovat alan nykyisiä, viime vuosina voimakkaasti kasvaneita ongelmia. Sen sijaan emotionaalinen kuormitus ja compassion fatigue -ilmiö, moraaliset konfliktit ja niiden seuraukset sekä kuormittavat persoonallisuustekijät ovat alalla jatkuvasti esiintyviä ilmiöitä. Ilmiöiden kuormittavuus kuitenkin nousee nykyisten ongelmien myötä. Nämä ongelmat aiheuttavat yhdessä kuormittavuustekijät, jotka voidaan jakaa yleisiin, eläinlääketieteen alalle tyypillisiin ja persoonallisuuteen liittyviin kuormittavuustekijöihin. Jako esitellään luvun 2.6 IGLOO-mallissa.

Nämä kuormittavuustekijät taas aiheuttavat työuupumusta, uuvuttavaa stressiä sekä mielenterveyden haasteita, jotka saattavat pahentaa muita kuormittavia tekijöitä sekä johtaa toisiin kuormittaviin haasteisiin tai sairauksiin. Eläinlääketieteen alalla on voimakas itsemurhariski, johon työelämän uuvuttavat haasteet voivat johtaa. Kuormituksen seuraukset lisäävät kuormitusta entisestään ja sen myötä alkuperäisiä ongelmia, jolloin kuormitus kumuloituu olemassa olevan kuormituksen päälle. Kokonaisuudessaan nämä kuormittavuuteen liittyvät tekijät ja seuraukset ovat monitasoisesti kytköksissä toisiinsa ja yksilöstä riippuen vaikuttavat toisiinsa eri tavalla.

### 3 METODOLOGIA

Tässä osiossa käydään läpi, millä metodologialla tutkimus on toteutettu. Tutkimuksessa käytetään keväällä 2022 saman nimisessä kandidaatintutkielmassa (Vuori, 2022) toteutettua kyselytutkimusta, sekä kevään ja kesän 2023 toteutettuja haastatteluja, joissa haastattelukysymykset perustuvat kevään 2022 kyselytutkimuksen vastauksiin: tutkimusaineisto koostuu siis niin kvantitatiivisesta, että sitä syventävästä kvalitatiivisesta aineistosta.

Tutkimuksen on tarkoitus vastata kysymykseen siitä, miten yksityisten eläinsairaaloiden päivystys- ja päivätyöntekijöiden kuormittavuustekijät ja niiden seuraukset eroavat toisistaan. Kuormittavuustekijät ja niiden seuraukset voivat olla keskenään samanlaisia, mutta tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, miten kuormittavuustekijät korostuvat eri lailla eri tutkimusryhmissä eli tässä tapauksessa päivystys- ja päivätyössä. Ongelma-alue tutkimuksessa on tällöin päivystys- ja päiväosaston kokemat kuormittavuustekijät sekä niiden seuraukset. Tällöin tutkimus nojaa vahvasti yksilöiden kokemuksiin. *Otosryhmän jäsenet* voivat kokea tietyt kuormittavuustekijät hyvin eri tavalla ja heille voi koitua näistä tekijöistä erilaisia seurauksia. Tutkimus siis samalla kartoittaa samankaltaisuuksia *tietyn otoksen* sisältä.

Tutkimuksen tekijä on työskennellyt eläinlääketieteen alalla noin viiden vuoden ajan, jolloin tutkimusta ei ole tehty täysin objektiivisesta, ulkopuolisen katsojan näkökulmasta, vaan tutkijalla on subjektiivista, osallistuvan havainnoinnin kokemusta eläinlääketieteen alalta. Tällöin esimerkiksi alan termistö on tutkijalle tuttua ja se voi näkyä niin kyselytutkimuksen kuin haastatteluiden toteutuksessa: tällöin haastattelija on tutustunut alan tyypilliseen kieleen, mikä lisää haastateltavan ja haastattelijan välistä ymmärrystä. Tästä näkökulmasta katsottuna haastattelija pystyy myös arvioimaan haastattelun mahdollista kuormittavuutta haastateltavalle mahdollisesta vaikeasta, tai henkilökohtaisesti raskaasta aiheesta, ja kertomaan siitä etukäteen. Haastatteluihin osallistuneista henkilöistä osa oli haastattelijalle entisestään tuttuja ja osa tuntemattomia, mikä johtuu osin alan pienestä koosta ja työntekijöiden hyvästä tunnettavuudesta ympäri Suomen.

#### 3.1. Aineiston keruu

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty keväällä 2022 toteutetulla kyselytutkimuksella sekä siihen kuuluvilla avoimilla vastauksilla ja kyselytutkimuksen tuloksiin perustuvilla kevään ja kesän 2023 aikana toteutetuilla haastatteluilla, joihin valikoitui eläinlääketieteellisen alan eri osaluilla toimivia työntekijöitä. Tällöin kyselytutkimuksen vastaukset ovat vaikuttaneet haastattelukysymyksiin ja sen myötä haastattelukysymysten vastauksiin.

Kyselytutkimus on kvantitatiivinen menetelmä, jota käytetään tässä tutkimuksessa selvittämään, kuinka yleisiä tietyt kuormittavuustekijät ovat tietyssä työnkuvassa. Kyselytutkimuksessa otosryhmä jaetaan työskentelytavan eli päivystys- ja päivätyön mukaan. Sen lisäksi otosryhmä jaetaan myös ammatin, alalla työskenneltyjen vuosien sekä nykyisessä työnkuvassa työskenneltyjen vuosien mukaan laajemman ymmärryksen luomiseksi. Kyselytutkimus on luotu Google Forms – pohjalle ja jaettu vastattavaksi Suomessa toimiviin yksityisen sektorin eläinlääketieteen alan yrityksiin ja toimijoille maaliskuun 2022 aikana. Kyselytutkimus luettavissa liitteessä 1.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan valittua ilmiötä haastateltavan näkökulmasta: ilmiölle annetut merkitykset, kokemukset, tunteet ja ajatukset syventävät ymmärrystä ilmiöstä ja sen vaikutuksista. Yksilöhaastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen muoto. (Puusa ym. 2020). Tämän tutkimuksen kvalitatiivinen eli laadullinen osuus on toteutettu haastatteluilla, jotka on toteutettu kevään ja kesän 2023 aikana. Haastattelukysymykset ovat luettavissa liitteessä 8.6.

Haastattelut on toteutettu puolistrukturoituina haastatteluina. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastateltavan on mahdollisuus tuoda esiin ilmiöön liittyviä kokemuksia tai käsityksiä, joita haastattelija ei itse olisi osannut huomioda tai tuoda keskustelussa tai kysymyksissä esiin. Tällöin haastateltavat pystyvät sanoittamaan vastauksensa subjektiivisemmin. (Puusa ym. 2020). Näin tutkija ymmärtää myös paremmin, millaisia asioita haastateltavat itse korostavat ilmiössä eli pitävät tärkeimpänä. Puolistrukturoidulle haastattelulle luonteenomaista on, että osa haastattelun näkökannoista on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. Haastattelumuotona se käsittelee joka haastattelussa samanlaisia teemoja ja aihepiirejä, mutta kysymysten muotoilu tai järjestys voi olla erilainen. (Ruusuvuori ym. 2005).

Tuomi & Sarajärvi (2018) tuovat ilmi, että tutkijan tulee perustella, miksi hän valitsi kyseiset haastateltavat, miten heihin oltiin yhteydessä ja millä tavoin heitä haastateltiin. Mikäli

haastateltavat lukivat, kommentoivat tai muuttivat sanomisiaan, se olisi hyvä tuoda ilmi analyysiä tehdessä. Haastatteluihin pyydyt haastateltavat valikoituivat edustamaan mahdollisimman moninaista joukkoa eläinlääketieteen ammattilaisia erilaisissa työtehtävissä liittyen yksityiseen pieneläinlääkintäpraktiikkaan. Haastattelun metodinen etu on, että haastateltavaksi voidaan valita henkilöitä, joiden tiedetään ymmärtävän ja/tai kokeneen tutkittavaa ilmiötä – tai heillä on tietoa siitä. (Puusa ym. 2020).

Haastattelun etu tiedonkeruussa on sen joustavuus. Jotta tietoa voidaan saada mahdollisimman paljon halutusta ilmiöstä, on suositeltavaa antaa haastattelukysymykset tai aiheet sekä tarvittavat tiedot haastateltavalle etukäteen. Eettisestikin näkökulmasta haastateltavan on hyvä tietää, millaiseen tutkimukseen hän suostuu. (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Ennen haastatteluja haastateltaviin oltiin yhteydessä sähköpostin välityksellä ja heille kerrottiin, millaisesta tutkimuksesta on kyse. He saivat haastattelukysymykset etukäteen tietoonsa sekä heillä oli mahdollisuus esittää haastatteluun liittyen kysymyksiä: haastattelun aihe voi olla emotionaalisesti kuormitettava haastateltavalle, jolloin haastatteluiden toteuttamisessa koettiin tarpeelliseksi, että haastateltava saa nähdä kysymykset etukäteen ja arvioida henkilökohtaisesti, haluaako vastata kaikkiin aiheisiin. Haastattelu järjestettiin haastateltaville sopivimmalla tavalla heidän toiveidensa mukaisesti: läsnä tai teams-puhelulla.

Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla älypuhelimien nauhoitussovelluksella. Nauhoitussovelluksessa haastattelut säilytetään yksityisyydensuojan mukaisesti. Haastattelut litteroitiin erillisinä teksteinä omiin word-tiedostoihinsa, joita säilytetään myös yksityisyydensuojaa kunnioittaen. Tämä takaa sen, että myös aineiston keruu – vaiheessa huolehditaan haastateltavien anonymiteetin säilymisestä.

Määrällinen ja laadullinen tutkimus eivät poissulje toisiaan eivätkä ole toistensa vastakohtia. Laadullisen tutkimuksen keskeinen tunnuspiirre verraten määrälliseen on se, että lähestymistapana se korostaa todellisuuden ja siitä saatavan tiedon subjektiivista luonnetta. Tällöin se korostaa tutkittavaan ilmiöön liittyviä subjektiivisia kokemuksia. Tarkoitus onkin usein päästä havaintotasosta eteenpäin sosiaalisissa vuorovaikutuksissa tapahtuviin rakenteisiin, jotka luovat kokemuksia. (Puusa ym. 2020). Tällöin voidaan todeta, että tässä tutkimuksessa on pyritty täydentämään ja tukemaan jo vuonna 2022 toteutettua kyselytutkimusta. Tällöin tutkittua ilmiötä voidaan ymmärtää paremmin.

Tutkimuksen aineiston kokoa tärkeämpää on perustella, miksi se on valittu, ja miksi se on tarkoituksenmukaista. Laadullisessa tutkimuksessa näytteen edustavuus ei kerro yleistettävyydestä, vaan ilmiön kuvattavuudesta, kun taas laajaa kyselytutkimusta voidaan tietyn tason pitää yleistävänä tietona. (Puusa ym. 2020). Laadullisen tutkimuksen haastattelukoko tässä työssä on seitsemän haastattelua, joiden kesto oli keskiarvallisesti noin tunti. Haastateltavat valittiin edustamaan mahdollisimman laajaa kuvaa eläinlääketieteen alan yksityisellä sektorilla työskentelevistä työntekijöistä, joita tutkimus koskee, tai jotka ymmärtävät laajaa kokonaisuutta tutkimuksen aiheesta.

<b>Haastattelun tiedot</b>					
<b>Haastateltava</b>	<b>Haastattelumuoto</b>	<b>Haastattelutapa</b>	<b>Haastattelun kesto/pv</b>		
Osastoa johtava eläinlääkäri OJE	Puolistrukturoimaton haastattelu	Läsnä	41min 58sek	08.05.2023	
Eläinlääketieteen alan työnohjaaja ETT	Puolistrukturoimaton haastattelu	Teams-puhelu	1h 20min 36sek	15.05.2023	
Osastokoordinaattorina toimiva klinikkaeläinhoitaja OKK	Puolistrukturoimaton haastattelu	Teams-puhelu	50min 21sek	19.05.2023	
Eläinsairaalan johtaja ESJ	Puolistrukturoimaton haastattelu	Läsnä	53min 28sek	23.05.2023	
Päivystävä klinikkaeläinhoitaja PKE	Puolistrukturoimaton haastattelu	Läsnä	07.06.2023 45min 25sek		
Eläinlääketieteen opiskelija ELO	Puolistrukturoimaton haastattelu	Teams-puhelu	08.06.2023 58min 39sek		
Päivystävä eläinlääkäri PEL	Puolistrukturoimaton haastattelu	Teams-puhelu	05.08.2023 28min 55sek	1h	

Taulukko 4 kuvaa seitsemän tehdyn haastattelun tietoja. Taulukossa esitellään haastateltava, haastattelun muoto, haastattelutapa sekä haastattelun kesto ja päivämäärä.

### **3.2. Aineiston analysointi**

Aineiston analysoinnin tavoite on ymmärtää, tulkita ja kuvailla tutkittavaa ilmiötä. Tällöin teoreettisen viitekehyksen lisäksi tutkija avaa ilmiötä todellisessa kontekstissa. Tutkijan esitieto

ilmiöstä vaikuttaa niin aineiston hankintaan kuten sen analysointiin, jolloin tutkijan on tunnistettava oma asemansa niin tiedonkeruuvaiheessa – kuin sen analysointivaiheessa. Aineiston analyysissä korostuu tutkijan taito tulkita ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. (Puusa ym. 2020).

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että se kerätään usein eri vaiheissa, jolloin osa tiedosta on jo analysoitu, kun toista vasta kerätään. Tällöin nämä vaikuttavat toisiinsa päällekkäin. Tällöin tutkijan on tärkeää tunnistaa ja ymmärtää niin eri menetelmien kuin tiedonkeruun välinen vuoropuhelu. (Puusa ym. 2020). Laadullisen tutkimuksen aineistoa analysoidaan sisällönanalyysillä. Tällöin saadaan esiin aineiston johtopäätökset. (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Analyysin tavoite on tuottaa toimiva kokonaisuus, joka kuvaa ilmiötä mahdollisimman perusteellisesti, jotta analyysistä voidaan vetää johtopäätöksiä. Tällöin tuloksista voidaan laatia keskenään myös synteesejä. (Puusa ym. 2020). Haastattelun vuorovaikutustilanteessa on pohdittava, miten haastatteluun valitut kysymykset ovat ohjailleet tai johdatelleet haastateltavan vastauksia. Haastattelutapahtumaa tuleekin käsitellä keskusteluna, jossa haastattelijan puhe ja vaikutus keskustelun kulkuun on merkityksellistä haastattelun analysoinnin kannalta. (Ruusuvuori ym. 2005).

Elo, Leppänen ja Jahkola (2003) toteavat *single-item* – mittareiden antavan kattavaa tietoa henkilöstön kokemasta tekijästä, kuten stressistä, yksittäisenä mittauksena sellaisten mittareiden sijaan, jotka antavat tasaisin väliajoin tietoa pitkällä aikavälillä. Mittarilla he osoittivat, että mittaaminen on tehokasta myös silloin, kun siitä tehdään yksittäinen mittaaminen. Kirjallisesta aineistosta kyselytutkimukseen kerätyt kuormittavuustekijät toimivat single-item-mittareina. Burnout Assessment Tool on luotettavaksi sekä validiksi todettu burnoutin eli samalla työuupumuksen mittari, joka toimii single-item-tyylisesti. (Schaufeli ym., 2020). Burnout Assessment Tool mittaa yksilön kokemaa työuupumukseen johtavaa loppuun palamista käsittäen siihen liittyvän laajan oireiston. Mittarilla pystytään mittaamaan niin yksilön kuin ryhmän kokemaa loppuun palamista, jolloin sillä saatujen vastausten perusteella pystytään luomaan laajamittainen kokonaiskuva esimerkiksi työyhteisön kokemasta työuupumuksen tasosta. (Schaufeli ym., 2020).

Burnout Assesment Tool – mittaristoa käytetään kyselytutkimuksessa mittaamaan työuupumuksen tasoa eläinlääketieteen alalla nykyhetkessä. Työuupumuskyselynä BAT on väitemuodossa. Työuupumukseen nykyisen tilanteen kartoittaminen auttaa ymmärtämään kuormittavuustekijöiden vaikutuksia paremmin. Tällöin on helpompi käsittää, kuinka laajasta ongelmasta otoskoossa on kyse, kun käsitellään teoreettisen viitekehysten pohjalta kerättyjä kuormittavuustekijöitä.

Tuomi & Sarajärvi (2018) esittävät, että sisällönanalyysissä keskitytään toistuviin teemoihin ja yhteneväisiin sisältöihin: sisällönanalyysia hyödynnetään tässä tutkimuksessa laadullisen tutkimuksen analysointiin eli haastatteluihin sekä kyselytutkimuksen avoimiin vastauksiin, jotta tulokset voidaan yhdistää kyselytutkimuksen numeraalisiin tuloksiin. Teorialähtöisessä analyysissä laadullisen tutkimuksen analysointi perustuu teoriaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018), eli kirjallisuuskatsauksessa esitettyyn tutkimuksen teoreettiseen pohjaan. Sen avulla voidaan lisätä tietoa teoreettisessa pohjassa esitettyihin tekijöihin.

### **3.3. Aineiston luotettavuus**

Tutkimuksen tulee olla luottamuksellinen eikä vastaajasta saa paljastaa tietoja, joille hän ei ole antanut hyväksyntää (Israel 2016). Luotettavassa tutkimuksessa pyritään kertomaan totuus ja saatua tietoa käsitellään objektiivisesti. Tutkijan pitää myös käsitellä havaintoja puolueettomasti ja ymmärtää, miten hänen omat ominaisuutensa voivat vaikuttaa havaintojen tulkintaan. Tutkijan on myös hyvä ymmärtää, miksi hän pitää tutkimusta tärkeänä ja muuttuuko käsitys tutkimuksesta ja siihen liittyvistä oletuksista sen aikana. (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Keväällä 2022 tehty kysely on täysin anonymi, eikä vastaaja tai hänen työpaikkansa ole tunnistettavissa. Tällöin eettinen yksityisyyden suoja toteutuu. Kyselytutkimuksen vastauksissa ei tulla julkaisemaan tunnistettavia avoimia kommentteja eikä niitä tulla jakamaan eteenpäin, jolloin yksityisyyden suoja myös säilyy. Vaikka haastateltavalla on tiedossaan 2023 aikana toteutettujen haastattelujen haastateltavien identiteetti, heistä käytetään haastattelussa heidän ammattiinsa liitettyä nimikettä. Nimike on sovittu yhdessä haastateltavan kanssa, jolloin suurinta osaa haastateltavia tai heidän työpaikkaansa ei voida tunnistaa.

Haastattelun luottamuksellisuus tarkoittaa, että haastattelijan on kerrottava haastateltavilleen haastattelun tarkoituksesta, käsiteltävä ja säilytettävä saamiaan tietoja luottamuksellisesti ja

varjeltava haastateltavien yksityisyyttä. Haastateltavalla on oikeus jälkikäteen korjata sanomisiaan. (Ruusuvuori ym. 2005). Haastateltavalla tulee olla myös mahdollisuus hyväksyä tapa, jolla tutkija käsittelee ja tulkitsee hänen vastauksiaan (Puusa ym. 2020). Haastateltavilla on ollut mahdollisuus lukea kysymykset ajoissa etukäteen ennen haastattelua sekä valmistautua niihin vastaamiseen. He saavat keskeyttää haastattelun tai jättää vastaamatta kysymykseen. Haastateltaville on annettu aikaa korjata tai täydentää sanomisiaan haastattelun jälkeen. Haastateltavia käsitellään tekstissä niin, että heidät on mahdoton tunnistaa ja he säilyvät anonyymeinä.

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa tullaan tutkimaan sitä, mitä on luvattu tutkia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Niin kyselytutkimuksen kuin haastattelunkin vastauksia tullaan käyttämään ainoastaan tähän tutkimukseen ilman erillistä lupaa, ja niin kyselytutkimukseen osallistujille kuin haastateltaville on kerrottu tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta ennen mahdollisuutta vastata. Tehty tutkimus tunnistaa triangulaation, eli se toteaa, että ristiriitaiset ja toisiaan vastakkain olevat mielipiteet tutkimusaiheesta voivat olla voimassa yhtä aikaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018), sillä niin kyselytutkimukseen vastanneet, kuin haastateltavat ovat heterogeenistä ryhmää eri taustoista, työtehtävistä ja ammattiryhmistä.

Reliabiliteetti kertoo tutkimustulosten toistettavuudesta, eli kuinka toistettavissa tutkimustulokset ovat (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kevään 2022 kyselytutkimusta ei ole toistettu aikaperusteisesti, mutta kyselytutkimuksen anonyymit, avoimet vastaukset liittyen kuormittavuustekijöihin toistavat toisiaan ja vahvistavat samojen kokemusten esiintymistä eläinlääketieteen alalla ympäri Suomen. Myös haastatteluiden vastaukset pääasiassa toistavat ja täydentävät toisiaan sekä kyselytutkimusta: yksittäisillä vastaajilla saattaa olla toisistaan poikkeavia näkemyksiä ja mielipiteitä, mutta päälinjat ovat samansuuntaiset ja haastateltavat jakoivat toisiaan muistuttavia tarinoita liittyen työelämän kuormittavuuteen. Sen myötä haastateltavien vastaukset voidaan hahmottaa luotettaviksi ja samankaltaisten kokemusten toistuvan kansallisesti yksityisellä sektorilla toimivien eläinlääketieteen alan ammattilaisten työelämässä.

### **3.4. Aineiston eettisyys**

Hyvän tutkimuksen eettisyyttä ohjaa tutkijan eettinen sitoutuneisuus. Tutkimuksen eettinen uskottavuus perustuu siihen, että se noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä: se noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, on eettisesti kestävä, kunnioittaa ja huomioi muiden tutkijoiden työn ja saavutukset, tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti, tutkimusryhmä on hyväksynyt heitä koskevat toimintatavat ja esiintuomisen sekä tutkimuksessa noudatetaan hyvää hallintokäytäntöä ja mahdollinen tuki ja sidonnaisuus ilmoitetaan selkeästi tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Israel (2016) tuo ilmi, että tutkimuksen pitää olla informoitu ja informaation perusteella vastaajan itsensä hyväksyttävän mukainen. Luodussa kyselytutkimuksessa ennen jokaista osiota, kyseinen osio esitellään informatiivisesti ja vastaaja saa itse päättää jokaisen kysymyksen kohdalla henkilökohtaisesti, haluaako vastata kyselyyn. Kysely on siis Israelin (2016) korostaman vapaaehtoisuuden mukainen ja vastaaja tietää vastaavansa yliopiston opinnäytteen tutkimukseen. Kyselyn tekijään on myös mahdollisuus olla yhteydessä tarpeen mukaan.

Haastattelussa haastattelijan tulee olla neutraali, eikä hän saa esittää omia mielipiteitään tai väitellä haastateltavan kanssa. Haastattelijan tulisi osata huomioda myös haastateltavan kulttuuri ja siihen liittyvät kohteliaisuuskäytännöt. (Ruusuvuori ym. 2005). Haastattelijan asetelma tulee olla neutraali, jotta haastateltava voi kertoa tietoaan mahdollisimman avoimesti. Haastattelijan tulee myös tuntea ilmiö, jota hän tutkii, jotta hän pystyy käyttämään haastateltavalle sopivaa kieltä ja ymmärtää, mistä haastateltava puhuu. (Puusa ym. 2020).

Haastattelussa haastateltava ja haastattelijat toimivat aina suhteessa toisiinsa, jolloin heidän keskinäinen suhteensa voi vaikuttaa kysymyksiin ja vastauksiin. Haastattelijan kannattaa muutenkin luoda hyvää yhteistyösuhdetta haastateltavaan, esimerkiksi olemalla kiinnostunut hänen vastauksistaan. (Ruusuvuori ym. 2005). Haastattelun joustavuus tarkoittaa sitä, että haastattelijat pystyvät ohjaamaan haastattelutilanteen kulkua tutkimuskysymyksen kannalta olennaiseen suuntaan, mutta antaa samalla tilaa haastateltavalle tuoda omia näkökulmiaan ja käsityksiään keskusteluun. Joustavuus vahvistaa haastattelun hyvää yhteistyösuhdetta, sillä se vahvistaa haastateltavan kokemusta siitä, että hänen sanomaansa pidetään merkityksellisenä. (Puusa ym. 2020).

Haastattelussa on vaikea tulkita esimerkiksi uskomuksia, merkityksiä, arvoja ja käsityksiä, jolloin niiden vaikutusta haastattelun kysymyksiin ja vastauksiin on haastava ymmärtää. (Puusa

ym. 2020). Haastattelut ovatkin aina haastateltavan subjektiivinen kokemus, ja tutkijan tulkinta hänen kertomansa perusteella, jolloin tietoa ei voida pitää yleistettävänä, vaan pikemminkin ilmiötä selittävänä. (Puusa ym. 2020). Tutkija reflektoi jatkuvasti haastateltavan vastauksia omaan tietoonsa ja kokemuksiinsa, sekä havainnoi haastateltavan verbaalista ja nonverbaalista toimintaa omasta näkökulmastaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tutkijan on ymmärrettävä, että haastateltava saattaa antaa sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia eli vastauksia, joiden hän uskoo noudattavan yleisesti hyväksytyä linjaa. Haastattelijalla tai haastateltavalla voi olla myös erilaisia asenteita ilmiötä, tai haastattelutilannetta kohtaan. Haastateltava ja haastattelija voivat myös ymmärtää kysymykset eri tavalla, tai vuorovaikutustilanteessa voi tulla väärinymmärryksiä tai virhearviointeja (Puusa ym. 2020). Kysymykset voidaan kokea Puusan ym. (2020) mukaan myös liian abstrakteiksi, jolloin niihin on haastava vastata tarpeeksi konkreettisesti. Näiden perusteella, vaikka haastattelutilanteissa on pyritty minimoimaan haastattelijan ja ympäristön vaikutus, haastattelujen ei voida ajatella olevan eri vaikuttavien tekijöiden ulkopuolella.

## 4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselytutkimus oli auki vastauksille 17.3.-25.3.2022. Vastauksia kyselytutkimukseen tuli 274, jolloin otoskoko  $n = 274$ . Vastaajista eläinlääkäreitä oli 52,6 % (144) ja klinikkaeläinhoitajia 47,4 % (130). Vastaajista päivätyötä teki 50,7 % (139), päivystysluontoista työtä 23,4 % (64) ja molempia 25,9 % (71). Kyselytutkimuksessa käsitellään frekvenssi (f) eli vastauksen otoskoko ja suhteellinen frekvenssi (f%) eli kuinka monta tietyn *otosryhmän* vastaajista vastasi kyseiseen kysymykseen. Moodi (Mo) määrittelee likert-asteikollisen muuttujan 1-5, joka on saanut eniten vastauksia kyseisen otosryhmän sisällä. Mediaani (Md) määrittelee vastausten keskiarvon otosryhmän sisällä ja keskihajonta (s) määrittelee vastausten jakauman sijoittumista keskiarvon ympärillä. Tuloksista saatavia johtopäätöksiä käsitellään luvussa 5.

Millaisessa työssä työskentelet?	Eläinlääkäri	Klinikkaeläinhoitaja	Yhteensä
Molemmat	35	36	71
Päivystysluontoinen työ	17	47	64
Päivätyö	92	47	139
<b>Yhteensä</b>	<b>144</b>	<b>130</b>	<b>274</b>

Kuva 2: Otosryhmäfrekvenssit

### 4.1 Työuupumustilanne

Taulukko 5: Työuupumuksen mittaaminen Burnout Assessment Tool -menetelmällä ja niiden vertailu

Työuupumuksen mittaaminen Burnout Assessment Tool										
	Päivystystyö					Päivätyö				
	f	f%	Mo	Md	s	f	f%	Mo	Md	s
<b>Kuormittavuustekijä</b>										
<b>Henkinen uupumus</b>	64	100%	3;4	3.27	0.71	139	100%	3	3.09	0.80
<b>Jatkuva ponnistelu</b>	64	100%	2	2.42	0.77	139	100%	2	2.49	0.83
<b>Työpäivästä palautumattomuus</b>	64	100%	3	2.95	0.94	139	100%	3	2.78	0.95
<b>Fyysinen uupumus</b>	64	100%	3	3.13	0.82	139	100%	3	2.69	0.98
<b>Voimattomuus</b>	64	100%	3	2.61	0.80	139	100%	2	2.41	1.01
<b>Passivoituminen</b>	63	98,4%	2	2.17	0.88	139	100%	2	2.24	0.90
<b>Ponnistelun tuoma väsymys</b>	64	100%	3	2.97	0.90	139	100%	4	3.09	1.05
<b>Innostuksen puute työssä</b>	64	100%	2	1.89	0.92	139	100%	2	1.91	0.83
<b>Automaattiohjauksella toimiminen</b>	64	100%	2	2.20	0.89	139	100%	2	2.06	0.86

<b>Työn kokeminen vastenmieliseksi</b>	64	100%	1	1.34	0.54	139	100%	1	1.47	0.65
<b>Kiinnostuksen puute</b>	64	100%	1	1.61	0.84	139	100%	1	1.61	0.76
<b>Työn vähäisen arvostuksen kokemus</b>	64	100%	3	2.66	1.16	139	100%	2	2.30	1.15
<b>Tarkkaavaisuuden puute</b>	64	100%	2	1.89	0.88	137	98,6%	2	2.27	0.83
<b>Vaikeus ajatella selkeästi</b>	64	100%	2	2.11	0.69	138	99,3%	2	2.19	0.78
<b>Unohtelu ja hajamielisyys</b>	64	100%	2	2.52	0.87	139	100%	2	2.68	1.01
<b>Heikko keskittymiskyky</b>	63	98,4%	2	2.19	0.77	139	100%	2	2.19	0.85
<b>Virheiden tekeminen</b>	63	98,4%	2	1.94	0.69	138	99,3%	2	1.91	0.73
<b>Tunteiden hallitsemattomuus</b>	64	100%	2	1.81	0.79	139	100%	2	1.85	0.75
<b>Omien reaktioiden tunnistamattomuus</b>	64	100%	1	1.66	0.83	139	100%	1	1.57	0.78
<b>Ärsyyntyminen</b>	64	100%	2;3	2.73	1.09	139	100%	3	2.81	0.99
<b>Vihan ja surun tunteet ilman syytä</b>	63	98,4%	1	1.70	0.90	138	99,3%	1	1.66	0.83
<b>Tahaton ylireagointi</b>	64	100%	1	1.88	1.01	139	100%	1	1.97	1.02
<b>Nukahtamis- ja univaikeudet</b>	64	100%	3	2.52	1.13	139	100%	2	2.64	1.26
<b>Murehtiminen</b>	64	100%	4	3.28	1.18	139	100%	3	3.37	1.12
<b>Jännitys ja stressi</b>	64	100%	3	3.08	1.00	139	100%	3	3.12	0.99
<b>Ahdistus ja/tai paniikkioireilu</b>	64	100%	2	2.25	1.03	139	100%	1	2.12	1.10
<b>Melun ja väenpaljouden kestättömyys</b>	63	98,4%	2	2.92	1.29	138	99,3%	4	3.07	1.12
<b>Sydämentykytys ja rintakivut</b>	64	100%	1	1.69	0.95	138	99,3%	1	1.80	1.01
<b>Vatsa- ja suolistovaivat</b>	64	100%	1	2.36	1.23	139	100%	1	2.50	1.20
<b>Jännityspäänsärky</b>	64	100%	1;2	2.61	1.33	139	100%	1	2.43	1.20
<b>Lihaskivut</b>	64	100%	4	3.40	1.10	139	100%	4	3.41	1.08
<b>Sairastelu</b>	64	100%	2	2.02	0.70	139	100%	2	2.10	0.79

Vastausvaihtoehdona likert- taulukko 1= ei koskaan, 2= harvoin, 3= joskus, 4= usein, 5= aina.

Taulukko 5 kertoo päivystys- ja päivätyöntekijöiden kokemuksellisista eroista keskiarvallisesti Burnout Assessment Toolin listaamien työuupumustekijöiden avulla. Kokonaisuudessaan mittavia eroja työuupumustekijöissä ei ollut, mutta tulokset kertovat tiettyjen työuupumustekijöiden olevan keskiarvallisesti korkeita molemmissa otosryhmissä.

## 4.2 Yleiset kuormittavuustekijät

Taulukko 6: Yleisten kuormittavuustekijöiden tulosten vertailu

Yleiset kuormittavuustekijät										
Kuormittavuustekijä	Päivystystyö					Päivätyö				
	f	f%	Mo	Md	s	f	f%	Mo	Md	s
<b>Työhön liittyvät</b>										
<b>Uraan liittyvät huolet</b>	63	98,4%	3	3.20	0.87	132	95,0%	3	3.15	0.97
<b>Työskentelyajat</b>	64	100%	3	3.14	0.86	138	99,3%	3	2.61	0.96
<b>Työtunnit</b>	64	100%	3	2.95	0.89	139	100%	2	2.48	0.93
<b>Työn volyyymi</b>	64	100%	4	3.53	0.77	139	100%	3	3.17	1.00
<b>Palkka ei vastaa työn vaatimuksia</b>	64	100%	5	4.28	0.86	138	99,3%	4	3.39	1.28
<b>Riittämätön uni työpäivien välillä</b>	64	100%	3	3.27	0.94	138	99,3%	3	3.03	1.04
<b>Epäsäännöllinen ruokailu työpäivän aikana</b>	64	100%	4	3.91	0.80	139	100%	4	3.23	1.13
<b>Vapaa-ajan puute</b>	64	100%	3	3.09	0.93	138	99,3%	3	3.07	1.07
<b>Taloudellinen epävarmuus</b>	62	96,9%	2;3	3.23	1.13	137	98,6%	2	2.58	1.31
<b>Heikko mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun</b>	63	98,4%	3	2.84	0.89	139	100%	4	3.49	0.94
<b>Vuorotyö</b>	62	96,9%	3	3.15	0.84	95	68,3%	3	2.95	1.08
<b>Aikapaine</b>	64	100%	4	3.56	0.81	139	100%	4	3.56	0.93
<b>Pitkät ajomatkat</b>	57	89,0%	1	1.86	1.12	99	71,2%	1	2.11	1.29
<b>Työn hallinta</b>	62	96,9%	2	2.31	0.75	135	97,1%	2	2.40	0.79
<b>Työympäristöön liittyvät</b>										
<b>Työpaikan sosiaaliset suhteet</b>	64	100%	3	2.48	0.98	137	98,6%	2	2.45	1.06
<b>Asiakkaiden hyvinvoinnista huolehtiminen</b>	64	100%	3	2.77	0.95	138	99,3%	3	3.07	0.94
<b>Asiakkaiden tunnereaktiot</b>	64	100%	3	2.69	0.88	136	97,8%	3	2.96	0.88
<b>Asiakkaiden vaatimukset</b>	64	100%	3	3.09	0.88	138	99,3%	3	3.21	0.83
<b>Valitukset &amp; negatiiviset kommentit</b>	64	100%	3	3.23	0.86	138	99,3%	3	3.35	1.07
<b>Epäsosiaalisuus ja/tai yksinäisyys</b>	64	100%	1	1.88	0.86	139	100%	1	1.77	0.89
<b>Paine menestyä, sillä muut menestyvät</b>	64	100%	3	2.78	1.18	138	99,3%	2	2.59	1.17
<b>Väkivallan uhka</b>	64	100%	1	1.59	0.65	138	99,3%	1	1.36	0.49

<b>Vähättely</b>	64	100%	2;3	2.31	0.98	139	100%	1	1.88	0.90
<b>Työn kyseenalaistaminen asiakkailta</b>	64	100%	3	2.70	0.86	138	99,3%	2	2.41	0.80
<b>Työn kyseenalaistaminen kollegoilta</b>	64	100%	2	2.17	0.93	138	99,3%	2	1.97	0.90
<b>Työn vertailu</b>	64	100%	3	2.81	1.21	139	100%	2	2.27	1.08
<b>Kuormittavat yhteenotot asiakkaiden kanssa</b>	64	100%	2	2.11	0.59	135	97,1%	2	2.17	0.76
<b>Kuormittavat yhteenotot kollegoiden kanssa</b>	64	100%	2	2.00	0.85	137	98,6%	2	2.20	0.82
<b>Oletukset ja käytösmallit</b>	62	96,9%	3	2.44	1.04	125	89,9%	2	2.41	0.99
<b>Kollegoiden reaktiot vaikeuksiin</b>	64	100%	3	2.72	0.96	135	97,1%	3	2.61	0.96
<b>Työpaikan ilmapiiri</b>	64	100%	2;3	2.56	0.93	137	98,6%	2	2.42	1.04
<b>Työpaikan tehtäviin osallistuminen</b>	63	98,4%	3	2.38	0.86	132	95,0%	2	2.27	0.94
<b>Työturvallisuuden riittämättömyys</b>	62	96,9%	2	2.08	0.87	139	100%	1	1.88	0.90
<b>Esihenkilötyöhön liittyvät</b>										
<b>Taloudellinen tuottovaatimus</b>	61	95,3%	3	2.64	1.02	135	97,1%	2	2.47	1.09
<b>Paine kehittyä ja jatkokouluttautua</b>	63	98,4%	3	3.02	1.15	134	96,4%	2	2.82	1.17
<b>Pätkätyöt</b>	30	46,9%	1	1.67	0.94	26	18,7%	1	1.58	0.97
<b>Ehdot ja säännökset</b>	59	92,2%	2	2.31	1.00	121	87,1%	2	2.17	0.98
<b>Yhteenotot esihenkilöiden kanssa</b>	64	100%	1	1.98	0.98	121	87,1%	1	1.94	1.02
<b>Lähiesihenkilön tuen riittämättömyys</b>	57	89,1%	1;2	2.47	1.24	116	83,5%	1	2.66	1.34
<b>Organisaation tuen riittämättömyys</b>	58	90,6%	3	3.24	1.19	106	76,3%	2	2.62	1.22
<b>Palautejärjestelmä ja palautteenanto</b>	60	93,8%	2	2.03	1.00	111	79,9%	2	2.08	1.08

*Vastausvaihtoehdoina likert-tilaus 1=ei koskaan, 2=harvoin, 3=joskus, 4=usein, 5=aina. Vastaamatta jättäminen, en osaa sanoa- sekä ei koske minua-vastaukset on jätetty huomioimatta kohdissa Mo, Md ja s.*

Taulukko 6 käsittelee yleisiä kuormittavuustekijöitä ja niiden keskiarvollaista esiintymistä otosryhmissä. Osissa kuormittavuustekijöitä on tilastollisesti selkeitä eroja, mutta mittavia eroja taulukoissa ei ole havaittavissa. Molemmissa otosryhmissä korostuu tietyt kuormittavuustekijät, kun taas toisia kuormittavuustekijöitä esiintyy vähäisesti.

### 4.3 Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät

Taulukko 7: Eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden tulokset ja vertailu

<b>Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät</b>										
<b>Kuormittavuustekijä</b>	<b>Päivystystyö</b>						<b>Päivätyö</b>			
	f	f%	Mo	Md	s	f	f%	Mo	Md	s
<b>Työhön liittyvät</b>										
<b>Potilaiden hyvinvointi ja terveys</b>	64	100%	3	3.09	0.96	138	99,3%	3	3.07	0.98
<b>Potilasturvallisuuden vastuu</b>	63	98,4%	2	2.68	1.56	136	97,8%	3	2.95	1.02
<b>Eutanasian suorittaminen</b>	64	100%	2	1.94	0.86	134	96,4%	2	1.85	0.82
<b>Opiskelun valmistaminen työn todellisuuteen</b>	61	95,3%	2	2.74	1.07	128	92,1%	3	2.63	1.11
<b>Kansanterveydestä huolehtiminen</b>	50	78,1%	1	1.72	0.78	109	78,4%	2	1.86	0.80
<b>Eroavaisuudet hoitokäytännöissä</b>	63	98,4%	3	2.87	0.88	137	98,6%	3	2.82	0.83
<b>Zoonoosit</b>	64	100%	2	2.14	1.11	136	97,8%	2	2.07	0.75
<b>Potilaiden aiheuttamat vaaratilanteet</b>	64	100%	2	2.17	0.82	139	100%	2	2.29	0.80
<b>Fyysinen kuormitus huonoon työergonomiaan liittyen</b>	64	100%	3	2.98	0.98	138	99,3%	3	3.12	0.91
<b>Allergia</b>	64	100%	1	1.59	0.74	137	98,6%	1	1.61	0.89
<b>Ihottuma</b>	64	100%	2	1.95	0.87	139	100%	1	1.60	0.82
<b>Liikuntaelinkivut</b>	64	100%	3	2.81	0.95	139	100%	3	3.00	0.97
<b>Hengitystieoireet</b>	64	100%	1	1.67	0.81	139	100%	1	1.48	0.74
<b>Muut fyysiset haitat</b>	59	92,2%	2	2.17	0.82	130	93,5%	2	2.03	0.83
<b>Kemialliset aineet ja kaasut</b>	64	100%	2	2.22	1.02	137	98,6%	1;2	1.87	0.92
<b>Säteilylle altistuminen</b>	64	100%	2	2.23	1.09	135	97,1%	2	2.01	1.07
<b>Työympäristöön liittyvät</b>										
<b>Rahasta puhuminen asiakkaille</b>	64	100%	3	3.11	1.03	133	95,7%	3	3.16	0.95
<b>Hygieniatasosta huolehtiminen</b>	64	100%	2	2.33	0.95	138	99,3%	2	2.18	0.91
<b>Työympäristön aiheuttamat hankalat työolosuhteet</b>	62	96,9%	2	2.44	1.04	132	95,0%	2	2.36	0.95
<b>Heikot vastaanottotilat ja niiden varustelu</b>	63	98,4%	2	2.14	0.87	134	96,4%	2	2.34	1.04

<b>Vastaanottotilojen ja varustelun käytön osaamattomuus</b>	64	100%	2	1.80	0.77	130	93,5%	2	1.87	0.86
<b>Kollegiaalisuus, kun ei saa apua</b>	64	100%	2	2.06	0.86	135	97,1%	1	1.83	0.91
<b>Kollegiaalisuus, auttamisen vastuu</b>	62	96,9%	2	2.15	0.96	134	96,4%	2	2.00	0.96
<b>Asiantuntijapula</b>	58	90,6%	3	3.03	1.23	128	92,1%	2	2.35	1.00
<b>Pula avustajista</b>	64	100%	4	3.20	0.99	132	95,0%	3	3.04	1.03
<b>Konsultaatioavun saatavuus</b>	60	93,8%	2	2.10	0.85	124	89,2%	2	2.32	0.91
<b>Esihenkilötyöhön liittyvät</b>										
<b>Sosiaaliturvan riittämättömyys</b>	61	95,3%	1	2.16	1.10	112	80,6%	1	2.11	1.15
<b>Vaikuttaminen lomiin ja työvuorosuunnitteluun</b>	61	95,3%	2	2.66	1.11	127	91,4%	2	2.17	1.01
<b>Työn sitovuus</b>	62	96,9%	2;3	2.66	1.03	137	98,6%	2	2.57	1.02
<b>Joustavuuden ja saatavilla olemisen vaatimus</b>	64	100%	2	2.72	1.04	137	98,6%	2	2.55	1.07

*Vastausvaihtoehdot 1=ei koskaan, 2=harvoin, 3=joskus, 4=usein, 5=aina, en osaa sanoa, ei koske minua ja vastaamatta jättäminen. Kolmea jälkimmäistä ei huomioida kohdissa Mo, Md ja s.*

Taulukko 7 käsittelee eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden tuloksia sekä niiden esiintyvyyksien eroavaisuuksia eri otosryhmissä. Suuria eroja ei ollut, mutta osassa tuloksista on pieniä keskiarvollisia eroavaisuuksia eri otosryhmien välillä.

#### 4.4 Alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet

Taulukko 8: Eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavien persoonallisuuspiirteiden tulokset ja vertailu

<b>Alalle tyypilliset kuormittavat persoonallisuuspiirteet</b>										
<b>Kuormittavuustekijä</b>	Päivystystyö					Päivätyö				
	f	f%	Mo	Md	s	f	f%	Mo	Md	s
<b>Perfektionismi</b>	64	100%	4	3.25	1.46	138	99,3%	4	3.55	1.05
<b>Mielenterveyden haasteet</b>	58	90,6%	1	2.17	1.31	121	87%	1	2.33	1.44
<b>Huijarisyndrooma</b>	63	98,4%	3	2.60	1.56	133	95,7%	2	2.68	1.49
<b>Pettymys, kun työ ei vastannut odotuksia</b>	63	98,4%	3	2.22	0.92	134	96,4%	2	2.35	0.89
<b>Riittämättömyyden tunteet</b>	64	100%	3;4	3.2	0.92	138	99,3%	3	3.22	0.94

<b>Kykenemättömyys työtehtäviin</b>	63	98,4%	3	2.49	3.02	138	99,3%	2	2.34	0.79
<b>Neuroottiset oireet</b>	61	95,3%	1	1.92	0.89	131	94,2%	1	1.89	0.97

*Alalle tyypilliset persoonallisuustekijät: vastausvaihtoehdot likert-tilaukun 1-5 mukaa, 1 = ei koskaan, 5 = aina.*

Taulukko 8 esittelee eläinlääketieteen alalle tyypillisten, kuormittavien persoonallisuuspiirteiden keskiarvollisia eroja. Kokonaisuudessaan näiden kuormittavien persoonallisuuteen liittyvien piirteiden keskiarvolliset erot eivät juurikaan poikkeaa toisistaan, vaan ovat hyvin samankaltaiset.

## 5 HAASTATTELUTULOKSET

### 5.1 Median esiintuoma eläinlääketieteen alan kuormittavuus

Osastoa johtava eläinlääkäri, OJE koki tärkeäksi, että media on tuonut esiin eläinlääketieteen alan kuormittavuutta. Tällöin ymmärrys esimerkiksi eläinlääketieteen alan työntekijöiden emotionaalisesta kuormituksesta lisääntyy. OJE toteaaakin, että kun päivässä joutuu näkemään ensimmäisen koiranpennun ilon, ja parhaan ja ainoan ystävän hyvästelyn samana päivänä – sekä kaiken siitä väliltä, voi yksittäisen asiakkaan olla haastava ymmärtää, kuinka emootiopainotteinen ammatti on kyseessä. Eläinlääketieteen alan työnhajaaja, ETT sekä päivystävä eläinlääkäri, PEL huomioi uutisoinnin voivan lisätä asiakkaiden ymmärrystä siitä, millaisia asioita eläinlääkäri käsittelee esimerkiksi työpäivänsä aikana, jolloin työn arvostus ja ymmärtäväisempi käytös eläinlääketieteen ammattilaisia kohtaan voi lisääntyä. Myös eläinsairaalan johtaja, ESJ koki tärkeäksi lisätä asiakkaiden ymmärrystä siitä, mitä eläinlääkärin työ todellisuudessa vaatii, ja millaisia tilanteita eläinlääkäri voi kohdata.

Osastokoordinaattorina toimiva klinikkaeläinhoitaja, OKK korostaa myös median esiintuoman eläinlääketieteen alan kuormittavuuden tärkeyttä, mutta samalla huomioi, että media käsittelee aihetta kapea-alaisesti ja yksipuolisesti, jolloin on syntynyt erilaisia vastakkainasetteluita, mikä ei taas helpota alan kuormittavuutta. Myös eläinlääketieteen opiskelija, ELO sanoo, että eläinlääketieteen alan kuormittavuutta käsitellään yksipuolisesti usein pelkästään eläinlääkäripulan näkökulmasta, vaikka alalla on laajasti myös muita ongelmia. OKK:n mukaansa alan esillä olevat osapuolet voisivat korostaa hyviä aikaansaannoksiaan vastakkainasettelun korostamisen sijaan. Myös ESJ koki, että alan kuormittavuuden lisäksi media voisi tuoda esiin alan hyviä puolia.

Päivystävä eläinlääkäri, PEL muistuttaa, että media saattaa kirjoittaa skandaalinhakuisia otsikkoja, kun eläinlääketieteen ala ja siihen liittyvät ongelmat ovat mediassa pinnalla. Skandaalinhakuiset tarinat voivat itsessään heikentää työhyvinvointia, sillä ne voivat johtaa sosiaaliseen mediaan liittyviin lieveilmiöihin, kuten alan työntekijöiden maalittamiseen tai lynkkaamiseen. Osa haastateltavista koki sosiaalisen median myllytyksen pelottavaksi, sillä sellainen otsikko voisi koskea joskus itseäkin.

## 5.2 Uupumustekijät

### 5.2.1 Työuupumus

OJE toteaa, että niin päivystys- kuin päivätyössä työntekijän on osattava itse rajata oma työaikansa ja vapaa-aikansa, sillä jos palautumiselle ei varaa tarpeeksi aikaa, hektinen ja emotionaalisesti rankka työ johtaa usein uupumukseen. Hän korostaa itsensä johtamisen merkitystä ja painottaa, että se onnistuu vain, jos työnantaja yhtä lailla kunnioittaa vapaa-ajan ja palautumisen merkitystä. ETT vahvistaa, että omia rajoja ja niiden tunnistamista joutuu opettelemaan työelämässä lähes jokainen. OJE:n mukaan on hyvä opetella tunnistamaan työuupumuksen oireita, jolloin niitä pystyy paremmin huomaamaan itsessään, mutta myös kollegoissaan.

Eläinlääketieteessä palveluiden kysyntä on korkeampaa kuin tarjonta, jolloin työskentely venyy monella eläinlääkärillä vapaa-ajalle. Eläinlääketieteen opiskelija, ELO, korostaa, että kaikkien vain joustaessa ja venyessä jatkuvasti vaatimusten myötäisesti, he uupuvat lopulta. OJE huomioi ilmiön, että eläinlääkärit eivät nykypäivänä enää välttämättä omista omaa praktiikkaansa, vaan heitä saattaa johtaa henkilöt, joilla ei ole mitään ymmärrystä eläinlääketieteestä ja työntekijöitä saatetaan kohdella pelkkänä resurssina, jolloin heidän ammattiinsa kohdistuva ymmärrys ei näy työoloissa.

ETT taas tuo ilmi eläinlääkäreiden omistamat klinikat, joissa he ovat saattaneet tahtomattaan päätyä esihenkilöasemaan palkatessaan lisää henkilökuntaa vastaamaan asiakkaidensa odotuksia. Tällöin esihenkilönä voi toimia henkilö, jolla ei ole kokemusta ja/tai koulutusta esihenkilötyöstä, eikä välttämättä halua toimia siinä asemassa. ETT sanoo, että tämä voi johtua siitä, että moni haluaisi kokea tietynlaista tasavertaisuutta jokaisen työntekijänsä kanssa, mikä ei ole täysin esihenkilöasemassa mahdollista. ETT tuo myös ilmi, että esimerkiksi tauotus, loma-ajat ja lounastauot ovat suhteellisen uusi asia eläinlääketieteen alalla, jolloin niitä ei osata huomioda itsestään selvinä asioina esimerkiksi työntekijöille.

OJE toteaa, että päivystystyö ei sovi kaikille, jolloin riski uupua on korkeampi, mikäli joutuu tekemään itselleen sopimatonta työtä. Toisille taas päivystystyö on kutsumus, josta osa joutuu vaihtamaan normaaliin päivärytmiin elämäntilanteen muutoksen vuoksi, esimerkiksi perussairauden tullessa tai perhetilanteen muuttuessa. Päivystävä klinikkaeläinhoitaja, PKE toteaa, että mikäli päivystyksessä työputki pitenee esimerkiksi varallaolojen myötä, niin aika palautumiselle lyhenee, jolloin päivystysputkien välissä ei välttämättä ehdi lepäämään. PKE kuitenkin myös lisää, että toisille päivystystyön putket sopivat paremmin kuin vuorotyö arkisin.

OKK uskoo, että uupumusta on alalla enemmän kuin osataan vielä ymmärtää, sillä usein työhönsä intohimoisesti sitoutuva ihminen näyttää uupumuksensa vasta murtumispisteessä, kun *kamelin selkä katkeaa*. Niin OJE, ETT kuin OKK huomioivat, että ihminen on usein enemmän huolissaan siitä, miten työkaverit pärjäävät, jos hän joutuu jäämään pois töistä, kuin itsestään ja omasta voinnistaan. PEL kokee myös huomioivansa herkästi muutoksia ja mahdollisen uupumisen merkkejä työkavereissaan, mikä herättää huolta ja pohdintaa siitä, mikä työpaikalla kuormittaa. OKK sanoo, että työnantajan olisi hyvä korostaa levon merkitystä sekä kannustaa lepäämään, kun sille on tarvetta sen sijaan, että työntekoon koettaisiin työnantajan puolelta painetta. OKK myös tuo ilmi monen ajattelevan, että enhän minä nyt voi sairastua tai uupua unelma-ammattissani, eli moni voi kieltää omien oireidensa olemassaolon. OKK:n mukaan nämä koskevat kaikkia alan työntekijöitä työnkuvasta riippumatta.

ESJ näkee, että usein uupumukseen liittyy jokin haaste myös vapaa-ajalla tai psyykkisessä tai fyysisessä hyvinvoinnissa, jolloin pelkkä työ ei välttämättä aiheuta uupumusta, vaan kuormittavan työn ja ei-palauttavan vapaa-ajan yhdistelmä. Kuten OKK, myös ESJ huomioi, että usein omaan uupumukseen voi olla vaikea uskoa, mikä voi ESJ:n mukaan näkyä siinä, että työtä tehdään tavallista enemmän, ennen kuin murtumispiste saavutetaan. PKE toteaa, että hänellekin on korostettu sitä asennetta, että alalla pärjäävät vain ”vahvat ihmiset”: tällöin ihmiselle tulee tarve kieltää omat väsymyksen tunteet, koska koetaan, että muutkin ovat kestäneet vaikeita tilanteita valittamatta.

### **5.2.2 Murehtiminen**

Jokainen haastateltava toteaa, että murehtiminen on alalla laaja ongelma, joka tarttuu ja jota on vaikea pysäyttää: murehtimista on yhtä lailla päivystys- ja päivätyössä, vaikka murheet saattavat koskea eri asioita. OJE huomioi, että alalla on usein emotionaalisesti herkkiä ihmisiä, jotka vaistoavat toisten tunteita ja murheita, jolloin he saattavat ottaa muidenkin murheet kantaakseen: niin asiakkaiden kuin työkavereiden. PEL lisää, että jos työssään näkee laajasti murheita ja niiden tuomaa uupumusta, voi pelätä, että ne tulevat myös omalle kohdalle. ETT toteaa, että murehtiminen on myös tapa käsitellä asioita, eräänlainen coping-keino, muttei välttämättä hyvä sellainen: murheet tulisi osata jakaa niin, ettei kukaan ainakaan vatvoisi sellaisia asioita, mihin he eivät voi vaikuttaa. ESJ ja ETT molemmat vahvistavat, että monet murheet koskevat sellaisia asioita, mihin ei itse voi vaikuttaa. PKE myös lisää, että usein murehtiminen tuo mukanaan valittamista, joka tarttuu, eikä oikein paranna kenenkään tilannetta.

ETT:n mukaan moni kokee itsensä piittaamattomaksi, jos työntää esimerkiksi vapaa-ajalla murheet syrjään. PEL tuo ilmi, että alalla työntekijät ovat empaattisia, mikä tuntuu altistavan murehtimiselle. Hän huomauttaa myös, että työssä kohdataan päivittäin suurta surua, kärsimystä ja menetyksiä, mikä saattaa lisätä murehtimiselle altista mielentilaa. ETT:n mukaan murehtiminen saattaa myös tuoda kokemuksen siitä, että on perehtynyt asiaan ja antanut sille kaikkensa, jolloin murehtiminen voi tuoda täydellisyyttä tavoitteleville henkilöille jopa tyydytystä työelämässä. ETT kertoo myös, että usein murehtiminen voi olla kasvatuksesta ja perheestä tuttu malli, josta on todella vaikea oppia pois juuri siksi, että sitä on käytetty coping-keinona kaikkeen.

OKK listaa, että niin eläinlääkärit kuin klinikkaeläinhoitajat ovat huolissaan kollegoistaan, potilaistaan, kollegoiden potilaista, yhteisistä potilaista, muiden pärjäämisestä, mitä asiakkaat ajattelevat ja miten asiakkaat hoitavat potilaitaan kotona, kun ovat itse lomalla tai muuten poissa. OKK:n mukaan kaikki tämä murehtiminen saattaa siirtyä kotiin, mikä saattaa siirtää myös työntekoa kotiin. ELO:kin tuo ilmi, että murehtimisen myötä työt tulevat esimerkiksi uniin – ja ajatuksiin – jolloin lepääminen työpäivän jälkeen voi olla haastavaa: tämä vähentää palautumisaikaa, jolloin seuraavan päivän murehtiminen voi olla voimakkaampaa, mikä synnyttää negatiivisen kierteen.

OKK sanoo, että kukaan eläinlääketieteen alalla ei olisi siellä, jos ei välittäisi eläimistä. Tällöin eläinten hyvinvoinnista huolehtiminen on luontaista: PEL kertoo myös murehtivansa toisinaan siitä, että vaikka kuinka tekisi kaikkensa, potilasta uhkaa silti menehtyminen, tai potilaan kohdalla täytyy päätyä eutanasiaan. Hän kertoo, että työpäivän jälkeen voi olla silti paha mieli, vaikka olisikin tehnyt kaiken täydellisesti. OKK kertoo, että eläimistä ei kuitenkaan huolehdi pelkästään niiden hoitamiseen liittyvän intohimon vuoksi, vaan myös suuresta ammatillisesta kiinnostuksesta. Näiden lisäksi OKK listaa pelon virheiden tekemisestä liittyvän potilaista huolehtimiseen.

### 5.2.3 Sairaslomat

Osa haastateltavista kokee, ettei sairaslomakierteitä juurikaan synny, vaan yhdellä pidemmällä sairaslomalla ja sen jälkeen tehtävillä työn muutoksilla on pystytty puuttumaan vakaviksi edenneisiin tilanteisiin. Kuitenkin taas osa haastateltavista on nähnyt laajojakin sairaslomakierteitä sekä sitä, ettei työpaikalle olla enää palattu sairasloman tai kesäloman jälkeen. Vastausten perusteella sairaslomakierteitä on jonkin verran enemmän päivystystyössä. PKE tuo ilmi, että usein yhden työntekijän palatessa sairaslomalta, toinen jää heti omalleen, jolloin sairaslomakierre ei ole pelkästään yksilön kierrettä, vaan se esiintyy myös työpaikalla niin, että joku on jatkuvasti poissa. Tällöin työvoimasta on pulaa: PKE sanoo, että koska sijaisia ei juurikaan löydy, sairaslomakierteitä paikataan usein ylityötunneilla, joka on kuormittavaa. Myös PEL kertoo, että hommat kasaantuvat muiden harteille, eikä sijaisia edes aina yritetä etsiä, sillä niiden saaminen koetaan epätoivoiseksi.

Osa haastateltavista on kokenut, että sairaslomalle jääneet ovat avoimesti kertoneet syyn sairaslomalle, mutta osa haastateltavista pitää sairaslomia ja niiden syitä tabuina, joista ollaan ennemminkin hiljaa. ELO huomauttaa, että sairaslomakierteiden kasvaessa rajusti ja työntekijöiden vaihtaessa työpaikkaa tai jättäessä palaamatta kesälomalla, työpaikan johto saattaa jopa kieltää ongelmien olemassaolon. Tällöin puhumattomuuden kulttuurista on haittaa, eikä tilanne pääse paranemaan, ellei ongelmaa ensin myönnä. PKE lisää, että suuri osa sairaslomaa tarvitsevista tai niille jäämistä kokee niistä myös huonoa omatuntoa, *työkavereiden pulaan jättämistä*, mikä nostaa kynnyistä sairaslomalle, jolloin tilanne voi pahentua. PEL on havainnut työssä samaa. PKE kertoo, että työn suorittamisen jälkeen moni helposti myös suorittaa sairaslomaa ennen kuin tajuaa, että juuri jatkuvasta suorittamisesta tulisi levätä. Moni

haastateltava kertoo, että moni on myös huolissaan sairauslomalle jääneistä, tai sieltä palaavista ja pohtii, miten kuormitusta voisi vähentää.

#### 5.2.4 Työkulttuurin merkitys

ELO tuo laajasti ilmi, että uupumukseen johtava työkulttuuri alkaa jo opiskeluaajoista. Koulupäivät ovat pitkiä, ja niihin liittyvät klinikajaksot tai päivystysvuorot pidentävät päiviä entisestään, eikä palautumiselle jää juurikaan aikaa. Moni saattaa tehdä töitä vielä opintojen ohella ja vapaa-ajasta opiskeluunkin kuluu paljon aikaa. ELO:n mukaan esimerkiksi viidentenä opiskeluvuonna – eli klinikkavuonna – lomaa on lähtökohtaisesti suunniteltu vain kahdeksi viikoksi joulukuulle. Mikäli klinikkavuotta haluaa keventää, jaksoja voi suorittaa kesälomalla. Kaikille tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä kesäloma kuluu töitä tehden.

Opintojen aikataulussa ei myöskään ole mahdollisuutta joustovaralle, eikä opiskelijan ole mahdollista jäädä sairauslomalle tai keventää opintoja, sillä tällöin opinnot siirtyvät suoraan vuodelle eteenpäin. Opiskelijoiden uupumus siis näkyy vahvasti, mutta kynnyks esimerkiksi vuodelle valmistumisen siirtämiseen on todella korkea. Opiskelijoiden kritisoidessa opiskelujärjestelmää ja sen aikatauluja, yliopiston johto on todennut, että tällaisen opiskelun on tarkoitus valmistaa heitä työelämään. Opintoissa tunnutaan ELO:n mukaan ihannoivan uuvuttavaa työkulttuuria, ja näin ollen moni saman läpi käynyt tuntuu kannattavankin uuvuttavaa opiskeluaikaa. ELO kertoo, että opintojen oheen on järjestetty toisinaan työhyvinvointiin liittyen teemapäiviä, joissa kerrotaan *kauniita korulauseita* työhyvinvointiin liittyen ilman konkreettista apua ja/tai työkaluja työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Kun opiskeluhuvinvointiin ei kuitenkaan panosteta, tunnutaan vastuu ELO:n mukaan hyvinvoinnista sysättävän vain yksilöille itselleen, mikä taas tällaisessa opiskeluympäristössä voi olla haastava ylläpitää.

ELO:n mukaan jo opiskeluaikainen uuvuttava kulttuuri johtaa uskomukseen, että myös työelämän kuuluu olla sellaista. Kun suorituskeskeiset opiskelijat siirtyvät työelämään, suorittaminen jatkuu. Myös ESJ kertoo, että samalla tavalla opiskelu- ja työelämää suorittavat kollegat saattavat itse aiheuttaa paineita niin itselleen tai kollegoilleen, mikä ylläpitää

uuvuttavaa kulttuuria. Monen mainitsema työnantajan luoma paine työntöön uuvuttavaan suorittamiseen sekä asiakkaiden vaatimustaso ylläpitää tätä kulttuuria myös vahvasti.

PEL kertoo, että työkuultuurissa saatetaan vaatia mukautumista muutoksiin ilman keskustelua, tai esimerkiksi jatkuvaa positiivista suhtautumista: työntekijä, joka haluaa neuvotella, kritisoi toimintaa tai puolustaa omia työhön liittyviä oikeuksiaan työyhteisössä, saatetaan leimata hankalaksi persoonaksi työyhteisössä. Hän kertoo, että tällä voi olla konkreettisia vaikutuksia liittyen esimerkiksi palkankorotuksen saamiseen tai muiden työhön liittyvien toiveiden toteutumiseen. Myös ELO tuo ilmi työnantajien yllättyneen, kun hän on lähtenyt neuvottelemaan solmittavasta työsopimuksesta.

### **5.3 Yleiset kuormittavuustekijät**

#### **5.3.1 Työvuorosuunnittelu ja palkkaus**

OKK huomioi, että päivystyksessä kuormittavat työajat ja työvuorosuunnittelu ovat haastava kokonaisuus, sillä työvuorosuunnittelussa ei pelkästään joudu huomioimaan lomiam, sairauslomia ja akuutteja poissaoloja tai henkilöstön riittävyttä joka vuorolla, vaan myös tarpeeksi osaavan henkilökunnan oloa jokaisessa vuorossa ja kollegan tuen mahdollisuutta. Myös PEL kertoo, että työvuoron resursointi vaikuttaa runsaasti sen kuormitukseen: usein kokeneimmalle kasaantuu vastuu sekä vaikeimmat potilaat, mikä lisää aivotyön tuomaa väsymystä. Hän kertoo, että osaamisen resursoimisen lisäksi työvuoron kuormitukseen vaikuttaa jo henkilökemiat sekä luottamus työvuorossa olevien henkilöiden kesken. Mikäli uutta työntekijää ei vielä tunne, tai työntekijälle ei voi luottaa esimerkiksi tiettyä työtehtävää, oma työmäärä lisääntyy. Työntekijöiden välillä ei välttämättä ole myöskään aina yhteistä huumorintajua, mikä voi toimia toisinaan päivän kuormitusta helpottavana tekijänä.

ELO huomioi, että tauotus on usein haastavaa riippuen työpaikan kulttuurista: jossain työssä lakisääteiset tauot pidetään vain, jos ehditään. ELO sanoo, että toisinaan työpäivän jälkeen iloitsee, että *jes, mä ehdin pitää tauon*, vaikka sen pitäisi olla itsestänselvyys. Hän toteaa, että tauottomuuteen ja kuormittavaan työntekoon on helppo lähteä mukaan, ja omista oikeuksista huolta pitäminen tuntuu vaikealta, kun muutkaan eivät huolehdi niistä. Osin työkuultuurista

riippuen voi haluta tehdä myös vaikutuksen uutena työntekijänä pystyen samaan kuin muut, vaikka tosiasiasa se tuottaa vain hallaa koko työyhteisölle. Tauottamisen haastavuus esiintyy haastateltavien mukaan niin päivystys- kuin päivätyössä: vaikka työvuorosunnittelussa olisi varattu tauoille paikka, ne eivät aina toteudu.

OJE ja PKE korostavat, että klinikkaeläinhoitajien palkkaus ei vastaa työn vaativuutta ja osaamistasoa, jolloin se ei motivoi ja voi lisätä vaihtuvuutta niin alan sisäpuolella kuin pois alalta. ETT lisää, että klinikkaeläinhoitajan palkka aliarvostaa suoraan koko ammattiryhmää. PKE lisää, että vaikka klinikkaeläinhoitaja suorittaisikin erikoisammattitutkinnon työhönsä, se ei näy palkassa kuin hyvin vähäisenä lisänä. PKE myös tuo ilmi, että osa hänen kollegoistaan joutuu tekemään toista työtä klinikkaeläinhoitotyön ohella elättääkseen itsensä ja/tai perheensä.

OJE:n mukaan eläinlääkäreiden palkankorotukset ovat aina olleet nihkeitä, koska työ on koettu kutsumusammattiksi, jolloin OJE ei näe niiden kehittyneen samalla tavalla kuin monella muulla vastaavalla alalla. Niin OJE kuin ETT näkevät uranaikaisen palkkakehityksen vähäiseksi. PEL myös lisää, että moni nuori ja ulkomailta Suomeen tullut eläinlääkäri on palkkakuopassa, ja vaikka he kouluttautuisivat lisää, palkankorotus saattaa silti tulla vasta kokemusvuosien myötä ennemmin, kuin lisäkoulutuksen myötä. Hän myös kertoo havainneensa, että nuorille ja ulkomailta tulleeille eläinlääkäreille saatetaan ketjuttaa määräaikaista työsopimuksia. OKK huomioi, että myös klinikkaeläinhoitajille palkkakehitys on hyvin vähäinen, etenkin pitkään alalla olleilla ja osaavilla hoitajilla. ETT myös toteaa, että monelle eläinlääkärille palkka ja sen heikko kehitys voi tulla yllätyksenä, sillä moni kokee kuuden vuoden lääketieteellisen opiskelun takaavan myös keskivertoa korkeamman toimeentulon, jolloin stressi ja huoli rahasta jäisi vähäisemmäksi – ja kun näin ei olekaan, stressi ja huoli rahasta voi pysyä.

OJE toteaa, että vähäinen palkka myös alentaa työn arvostusta. Hän huomauttaa myös, että nykypäivänä ostovoima vähenee, kun palkkakehitys on pientä. ESJ lisää, että vähäinen palkka ei myöskään osoita arvoa kuuden vuoden vaativalle yliopistotutkinnolle. PEL myös lisää, että esimerkiksi päivystävän työntekijän palkka perustuu pitkälti ilta-, yö-, ja pyhäkorvauksiin, jolloin päivystystyön arvostus ei tunnu näkyvän palkassa. OKK kokee, että palkan lisäksi palkka-avoimuuden lisääminen ja palkkaperusteista puhuminen on työpaikoilla ja alalla tärkeää, koska silloin ihmisten on helpompi ymmärtää, millaisista tekijöistä heidän palkkansa

koostuu. Tällöin myös neuvottelumahdollisuudet omasta palkasta paranevat. Jokainen vastaajista kuitenkin kokee, että palkkatasoa olisi hyvä tuoda ylöspäin.

ELO tuo ilmi, että hänen ollessa työhaastatteluihinsa moni työnantaja ei ole valmistautunut neuvottelemaan palkasta, vaan he saattavat yllättyä, kun työnhakija on valmis neuvottelemaan. PEL myös kertoo tietävänsä, että päivystystyöhön saatetaan huijata työntekijöitä kertomalla työnteon olevan helpompaa ja rauhallisempaa, mitä se todellisuudessa on. Tällöin työntekijällä ei ole edes mahdollisuutta neuvotella työstään, kun hän ei saa oikeaa tietoa. Osa vastaajista kertoo myös kokeneensa, että työntekijöille tarjotaan tarkoituksella matalampia korvauksia tai tiettyjä korvauksia yritetään evätä, tai niitä yritetään jättää maksamatta.

OKK tuo ilmi, että klinikkaeläinhoitajan työtä ei voi suoraan verrata esimerkiksi sairaanhoitajan työhön, sillä sairaanhoitajalla on ammatillista vastuuta, kun taas klinikalla vastuussa on aina vastuuseen määrätty eläinlääkäri. PKE kuitenkin huomauttaa, että usein vastuu voi olla vain näennäistä, ja klinikkaeläinhoitajalle laitetaan yhtä lailla vastuuta erilaisista työtehtävistä. Moni vastaaja myös huomauttaa, että klinikkaeläinhoitajan on hallittava esimerkiksi röntgen, laboratoriotyöt, anestesia ja leikkaussali, sillä mahdollisuudet erikoistumiseen ovat hyvin vähäiset; ja vaikka niitä olisi, myös muut taidot vaaditaan.

PKE myös lisää, että vaikka eläinlääkäri olisikin nimellisesti vastuussa esimerkiksi klinikkaeläinhoitajan virheestä työssä, kuormitus ja pettymys sekä muut negatiiviset tunteet omasta virheestä kannetaan silti. PKE kokee myös vastuun stressaavaksi esimerkiksi nuorille, vastavalmistuneille eläinlääkäreille – ja voisi olla helpompaa, jos he voisivat jakaa vastuuta esimerkiksi kokeneen klinikkaeläinhoitajan kanssa. PKE kuitenkin painottaa, että yksityisellä puolella sentään eläinlääkärin parina toimii klinikkaeläinhoitaja, jolloin työtä ei tarvitse tehdä yksin tai esimerkiksi lemmikin omistaja avustajana.

OJE:n mukaan monen asiakkaan ajattelussa korostuu yhä, ettei eläinlääkäri saisi tehdä voittoa, saati tienata itse hoitamalla eläinten sairauksia. Aikanaan pääasiassa toiminut kunnaneläinlääkärijärjestelmä subventoi eläinlääkärikäynnistä niin paljon, että asiakas maksoi laskusta itse vähemmän. Nyt kun yksityiset yrittäjät ja toimijat valtaavat alaa ja

kunnaneläinlääkäritoiminta pienenee, laskut muistuttavat toiminnan oikeita kuluja paljon selkeämmin. Tällöin OJE:n mukaan asiakas voi kokea laskujen summien olevan liian korkeita, kun eläinlääkärikäynnin kulurakennetta ei tosiasiasa ymmärretä. Moni myös vertaa OJE:n ja OKK:n mukaan eläinlääkärikuluja Suomessa omiin lääkärikuluihinsa, jolloin kulurakenteen ymmärrys vääristyy. ESJ toteaa myös, että vuosikymmeniin eläinlääkärikulut eivät nousseet, jolloin kulut jäivät yhteiskunnassa jälkeen, ja nyt kun niitä on nostettu määrätietoisesti vuosien aikana, muutos voi tuntua rajulta niin työntekijöistä kuin asiakkaista.

OKK korostaa, että työssä joutuu lähes jatkuvasti perustelemaan työnsä hintaa, mikä on toisinaan aikaa vievää, etenkin kun samalla kokee myötätuntoa asiakasta kohtaan, jolla ei välttämättä ole varaa lemmikkinsä hoitoon. OKK:n mukaan on äärimmäisen tärkeää panostaa asiakkaan kanssa keskusteluun koskien lemmikin hoitoa, hoitovaihtoehtoja ja niihin liittyviä kustannuksia, mutta samalla se keskustelu vie aikaa itse hoitotyöltä, ja on usein kuormittava keskustelu molemmille osapuolille, oli kyse sitten päivystys- tai päivätyöstä. OKK huomauttaa, että moni eläinlääketieteen ammattilainen osaa samaistua asiakkaaseen, joka joutuu miettimään oman lemmikkinsä hoidon kannattavuutta.

### **5.3.2 Vapaa-aika ja palautuminen**

OJE sanoo, että moni eläinlääkäri ja klinikkaeläinhoitaja opiskelee työhön liittyviä asioita vapaa-ajallaan oppiakseen lisää, mutta senkin rajaaminen olisi palautumisen kannalta tarpeellista. Hän tuo ilmi, että moni kirjoittaa kotona potilaskortteja työpäivän jälkeen, valmistautuu tuleviin potilaisiin sekä käy läpi potilastilanteita, jolloin tehtävä työ jatkuu kotona ilman siitä saatavaa vastinetta, ja vähentää palautumiselle käytettyä aikaa. ELO lisää, että opiskelijana usein mielenkiinnosta sekä oppimisen kannalta potilastapauksia tulee usein käytyä läpi ja opiskeltua etukäteen vielä kotona. ESJ ja OJE myöntävät molemmat kamppailleensa itse aikanaan töiden ja vapaa-ajan rajaamisesta ja palautumiseen kuuluvan ajan kunnioittamisesta, jolloin he ymmärtävät, kuinka haastavaa se on.

ETT kuitenkin huomauttaa, että nykypäivänä kaikki tieto on saatavilla heti, mikä voi aiheuttaa sosiaalista mutta myös yhteiskunnasta johtuvaa painetta opiskella koko ajan, koska se on mahdollista. ETT selventää, että tiedon jatkuva saatavuus vaikuttaa myös asiakkaiden

käytökseen: ennen eläinlääkäriin osaamista arvostettiin ja siihen luotettiin täysin, sillä asiakkaiden oma tietopohja oli heikko. Nyt kun asiakkaillakin on mahdollisuus yrittää itse etsiä tietoa, heidän arvostuksensa eläinlääkäreiden tietopohjaa kohtaan on laskenut, ja he saattavat useammin kyseenalaistaa eläinlääkäriin ammattitaitoa.

OKK sanoo, että palautumista tukee joustava työnantaja, joka mahdollistaisi jokaisen työntekijän palautumiselle sopivat työajat ja mahdollisuuden vaikuttaa niihin itse. Myös PKE lisää, että hyvällä työvuorosuunnittelulla on paljon merkitystä palautumisen kannalta. ETT toteaa myös, ettei eläinlääkäreiden piireissä ole aikanaan osattu arvostaa palautumista, koska sille ei ole jäänyt aikaa ja moni on juuri kokenut, että vapaa-ajalla tulisi opiskella lisää työn eteen. ESJ lisää, että usein vanhemmissa eläinlääkäripiireissä on ihailtu ajatusta eläinlääkäristä, joka ei ehdi syödä, ei nukkua, eikä käydä vessassa: *eläinlääkäristä, joka nukahtaessaan rattiin välttää juuri ja juuri sen kallion kielekkeen*. Hän viittaa ihailtuun eläinlääkärikirjailijaan James Herriotiin, joka on toiminut luultavammin ympäri maailman innoittavana tekijänä eläinlääkäriin ammatista haaveileville.

PEL kertoo, että heikko palautuminen ja/tai vähäinen palautumisaika johtaa väsymykseen työssä, mikä voi altistaa virheille ja huolimattomuudelle tai sille, että jotain jää huomaamatta. Muutkin haastateltavat tuovat esiin tätä näkökulmaa: PKE ja PEL kertovat, että väsyneenä seuraava työvuoro voi pelottaa, mikä saattaa heikentää palautumista: he työskentelevät yli 12h päivystysvuoroissa, mikä voi olla pitkä aika tehdä väsyneenä töitä korkealla volyyymilla. PEL kuitenkin kertoo, että kokemus vähentää erilaisia työvuoroon menemiseen liittyviä pelkoja.

### 5.3.3 Kiire ja työn sopivuuden merkitys

PKE toteaa, että kiire vaihtelee helposti vuodenajan mukaan. Erityisesti kesälomien aikaan, etenkin jos sijaisia ei ole saatu, työ on todella kiireistä ja kuormittavaa, sillä potilasmäärä kasvaa, ja samalla työntekijät usein vähenevät. Hän lisää, että usein ruuhkien aikana potilaita on niin paljon, että voi olla jo vaikea muistaa kuhunkin liittyvät tiedot ja jo tehdyt asiat, erityisesti päivystystyössä, missä potilaita on monta samaan aikaan. ELO lisää, että suurin osa eläinlääkäriopiskelijoista saa ensimmäiset kokemuksensa klinikka- ja

eläinsairaalatyöskentelystä juuri kesäkuukausina, jolloin vuodenajan kiire voi tehdä ensimmäisestä työkokemuksesta jopa raadollisen.

ESJ huomioi, että päivystyksessä tehtävä yötyö ei sovi monelle ihmiselle, vaikka sitä haluaisikin tehdä: yötyö vaikeuttaa ihmisen luontaista vuorokausirytmää ja aiheuttaa niin fyysisiä kuin psyykkisiä oireita. Myös yötyötä tekevä PEL on sitä mieltä, että yöllä työskenteleminen ja keskittymiskyvyn ylläpitäminen yöllä sopii vain harvalle. OJE toteaa, että päivystyksessä voi olla hetken rauhallista, ja yhtäkkiä siinä on neljä potilasta, jotka ovat kaikki akuuttia hoitotoimenpiteitä vaativia ja joiden omistajat ovat vaativia, niin siinä onkin yhtäkkiä kiire. PEL lisää, että akuuttien hätätapausten lisäksi pienemmistä vaivoista kärsivienkin lemmikkien omistajat voivat olla hädissään, kun eivät ymmärrä tai osaa itse arvioida tilanteen vakavuutta. Tällöin omistajien rauhoitteluun ja tilanteen selittämiseen menee aikaa kiireen keskellä.

ETT lisää, että päivystyksessä voi hoitaa myös monta tuntia haastavia tapauksia, joiden jälkeen voi tulla vielä haastavampi tapaus, jolloin työtä ei saada ikinä valmiiksi, eli jatkuvaan keskeneräisyyden tunteeseen pitää sopeutua. PEL:in mukaan päivystyksessä on usein jatkuvasti virittäytyneessä tilassa hätätapausten tai muiden potilaiden vuoksi, vaikkei niitä olisi juuri sillä hetkellä, mikä lisää kuormitusta. Sen jälkeen syntyy aikatauluongelmia, joka kuormittaa. Myös PEL toteaa, että aikataulupaineet korostuvat päivystyksessä, mutta myöhässä oleminen kummassakin työmuodossa on stressaavaa. Päivystävä klinikkaeläinhoitaja, PKE toteaa, että usein päivystyksessä voi olla myös niin kiire ja suuret aikapaineet, että ei ehdi syömään, jolloin kuormittavat asiat tuntuvat entistä kuormittavimmilta.

ESJ toteaa, että toisaalta päivystyksessä ei ole mahdollista stressata paljon etukäteen, miten tiettyä potilasta hoitaa, sillä tietoa tietyn potilaan saapumisesta ei yleensä ole korkeintaan muutamaa tuntia enempää. ESJ myös huomioi, että asiakas saapuu pääasiassa päivystykseen niin, että hän ei ole suunnitellut sen kuuluvan päiväryhtiinsä, ajankäyttöönsä tai taloudelliseen tilanteeseensa. Samanaikaisesti hän on kuitenkin huolissaan lemmikistään ja vaativa lemmikin hoidon suhteen. Tällöin päivystäjä joutuu usein kohtaamaan laajalti negatiivisia tunteita asiakkaalta: PKE lisää, että päivystyksessä olevat ihmiset ovat yleensä hädissään, joskus jopa aggressiivisia, jolloin työaikaa kuluu paljon asiakkaiden rauhoitteluun. Aggressiiviset tilanteet

usein pelottavat, eikä kiireen keskellä jää aikaa käsitellä niitä. ETT tuo myös ilmi, että priorisoinnin opettelu päivystystyössä voi olla todella raastavaa: kahta kiireellistä tapausta ei auta se, että toisen tekee nopeasti tai jättää kesken, ja siirtyy sitten toiseen. Tällöin on opeteltava ymmärtämään, ettei kädet riitä auttamaan kaikkia samanaikaisesti, mikä voi joskus tarkoittaa jopa toisen eläimen menehtymistä.

ETT huomioi, että nykypäivänä eläinlääkäreiltä ja klinikkaeläinhoitajilta tunnutaan ennen kaikkea vaativan asiakaspalvelutaitoja, jopa enemmän kuin itse asiantuntijuutta liittyen eläinlääketieteeseen. Toisaalta asiakkaan voi olla vaikea osata arvioida palautteessa eläinlääketieteellistä asiantuntijuutta, mutta hän osaa huomioda sen, kuinka häntä itseään on tilanteessa käsitelty. Myös muut haastateltavat kertovat, että asiakaspalveluun liittyvä vaatimus on kasvanut: osa kertoo saaneensa asiakaspalvelukoulutuksen, jonka mukaan työssä astutaan asiakaspalvelurooliin ja omaan rooliin palataan vasta työpäivän ulkopuolella. Osa koki kuormittavaksi sen, ettei voi olla oma itsensä työssään, etenkin, kun työpäivät ovat pitkiä. PEL kokikin, että hyvien käytöstapojen ja maalaisjärjen tulisi riittää, ja prioriteettien pitäisi pysyä itse lemmikin hoidossa.

#### **5.3.4 Haastavat tilanteet työssä**

Kuten OJE:kin totesi, niin asiakkaat saattavat kohdistaa myös kohtuuttomia odotuksia eläinlääkäreiden ammattia kohtaan ja vaatia yhä laajempaa hoitoa. ETT toteaa, että eläimille haluttaisiin tehdä yhä inhimillisempiä hoitoja, ja asiakkaat saattavat selvittää nopeasti, että esimerkiksi toisella puolen maailmaa koirille tehdään läppienvaihtoleikkauksia. Tällöin he kyseenalaistavat, miksei näitä tehdä Suomessa. Verraten aiempaan aikaan menee yhä enemmän asiakkaiden kanssa keskustelemiseen kuin itse eläintenhoitoon.

ESJ toteaa, että asiakkaat myös kaipaavat apua ja usein aikaa raskaiden päätöksien tekemiseen, jolloin lemmikin kivun ja pahoinvoinnin hoitaminen voi olla todellisuudessa tarpeellisempaa itse asiakkaille kuin lemmikeille. Haasteet ovat olennaisia niin päivystys- kuin päivätyölle. Hänen mukaansa eläinlääketieteen ammattilaisille myös ymmärrys lemmikin pahoinvoinnista, kivusta tai huonokuntoisen lemmikin näkeminen, voi olla kuormittava kokemus – etenkin, jos asialle ei juuri sillä hetkellä pysty tekemään mitään.

Toisinaan raskaiden päätösten tekemisen auttamisessa joutuu olemaan myös tiukkana puolustaessaan lemmikin hyvinvointia. ESJ toteaa, että raskaissa tilanteissa lemmikin eutanasiasta puhuminen voidaan asiakkaan puolelta kokea helpottavaksi, ja he ovat kiitollisia, että se tuodaan vaihtoehtona esiin. Toinen puoli asiakkaista taas kokee, että eutanasian esiin tuominen on törkeää, ja kirjoittaa siitä reklamaation yritykselle. Tällöin tilanteissa vaadittava sensitiivisyys voi olla hyvin haastavaa, ja toisinaan kuormittavaa. ELO toteaa, että toisinaan omistajaa joutuu puhumaan kohti eutanasiaratkaisua eläimen ollessa niin huonossa kunnossa, mikä on kuormittavaa: asiakas ei välttämättä näe tai halua nähdä lemmikin kärsimystä.

ESJ:n mukaan eutanasiatilanteiden tunnelatausta lisää se, että ihmiset nostavat lemmikit usein toisen ihmisen arvoon, jolloin lemmikin eutanasiassa on myös korkeampi tunnelataus. Kun asiakas vertaa lemmikkiä ihmiseen, hän voi kokea antavansa luvan lemmikkinsä tappamiseen, vaikka kyseessä on *armollinen, viimeinen palvelus uskolliselle ystävälle*. PEL kertoo myös, että lemmikkien omistajat saattavat romahtaa eutanasiatilanteissa, sillä lemmikki saattaa olla heidän elämänsä tärkein asia, tai lemmikin eutanasia ensimmäinen iso vastoinkäyminen, minkä he kohtaavat. Tällöin työntekijän myötätunnon kokemus voi vaihtua suureksi suruksi ja huoleksi toisen ihmisen puolesta. PEL kertoo, että on kehottanut toisinaan asiakkaitaan hakeutumaan ammattiavun piiriin.

PEL kertoo, että asiakkaat saattavat toisinaan käyttää todella rumaa kieltä tai haistatella työntekijöille. Hän on myös kuullut todella rajuja ja pelottavia tarinoita asiakaskohtauksista. PKE kertoo myös, että toisinaan asiakkaat voivat olla myös vaarallisia ja aggressiivisia. Välillä paikalle on täytynyt kutsua vartijat ja/tai poliisit. Pelottavat tilanteet työssä kuormittavat muun kiireen keskellä, eikä tällaisille tilanteille ole usein käsittelymahdollisuutta, tai sen käsittely hoidetaan monesti kiireessä. PKE korostaa, että monella voi olla tarve puhua tällaisista tilanteista, vaikka sitä ei sanottaisikaan ääneen. Hän sanoo, että etenkin päivystysputken loputtua ketään ei saisi niin sanotusti *päästää hädässä vapaille*.

ELO tuo ilmi, että hänet on uutena työntekijänä ja opiskelijana usein valmisteltu hyvin vaikeita tilanteita kohtaan ja hänen kanssaan vaikeita tilanteita on purettu jälkeensä. Hän kuitenkin huomauttaa, että tällaista mahdollisuutta ei usein tarjota vanhemmille, jo pitkään alalla olleille

työntekijöille. Koska tällainen sensitiivisyys kollegan huomioimisessa on paikasta riippuen uusi asia, moni työntekijä ei ole ikinä saanut ammatissaan valmistelua vaikeisiin tilanteisiin tai mahdollisuutta purkaa tilanteita jälkikäteen.

### 5.3.5 Sosiaalisen median vaikutus

Eläinlääkäreiden osaamista kyseenalaistetaan ja heidän asiantuntijuuttaan aliarvioidaan sosiaalisessa mediassa, jossa on myös maalitettu ja uhkailtu eläinlääkäreitä, OJE toteaa. Maalitusta ovat kokeneet niin päivystystyötä kuin päivätyötä tekevät eläinlääketieteen alan ammattilaiset. ETT toteaa myös niin sanotun vapaa-ajan sosiaalisen median olevan yhteydessä työhön esimerkiksi ammattiin liittyvien Facebook-ryhmien myötä, tai asiakkaiden yrittäessä ottaa yhteyttä yksityisen sosiaalisen median kanavissa.

Sosiaalisen median myötä alkaneeseen somelynkkauksen ilmiöön liittyvään ongelmaan OJE toteaa, että jokainen tekee urallaan virheitä, ja sen mukanaan tuoma viha on pelottavaa. OJE myös painottaa, että sosiaalisessa mediassa ilmi tuotavat ”virheet” eivät usein ole virheitä, vaan lääketieteeseen toisinaan kuuluvia komplikaatioita, joille kukaan ei voi mitään. PEK sanoo, että usein alan ulkopuolisen henkilön voi olla vaikea myös arvioida tarkalleen tapahtunutta, jolloin sosiaalisen median tarinoissa korostuu helposti vääriä johtopäätöksiä. Hänen mukaansa moni ei osaa nähdä kokonaiskuvaa kirjoitellessaan tekstejä, usein tunnemyrskyn vallassa. ETT korostaa, että etenkin nuorille eläinlääkäreille, joilla sosiaalinen media on ollut iso osa elämää jo nuoresta asti, sosiaalisen median negatiiviset ulostulot ovat erittäin kuormittavia. ELO lisää, että somen haasteiden käsittely on todella yksipuolista ja heikosti toteutettua: viesti eläinlääkäriopiskelijoille – ja usein jo työelämässä oleville - on lähinnä, että älkää menkö sosiaaliseen mediaan.

PEL kertoo, että osa pelkää, että omaa työtä aletaan ruotimaan julkisesti. ESJ lisää, että eläinlääketieteen ammattilaisia saattaa muutenkin ahdistaa virheen tekeminen, mutta sosiaalisen median myötä virhe ei jää enää pienelle piirille, vaan sillä voi kuka tahansa revitellä. Tällöin virheen tekeminen voi tuntua isommalta kuormittavalta tekijältä kuin se on aiemmin ollut. Hän lisää, että virheillä revittelevät tarinat eivät hyödytä ketään ja voivat olla haitallisia kuormittavuutta ajatellen, koska tarina sitten itseä tai kollegaa. OJE kertoo kollegoidensa

saaneen asiakkailta sekä täysin tuntemattomilta ihmisiltä sosiaalisessa mediassa niin tappouhkauksia kuin uhkauksia, joissa uhkaaja on kertonut tietävänsä, missä eläinlääkäri asuu. PEL kertoo myös, että asiakkaat ovat saattaneet kommentoida hänen ammatillista osaamistaan perustuen jonkun muun saman työpaikan työntekijän työhön, jolloin sosiaalisen median kertomukset saattavat leimata työntekijöitä, vaikka se ei edes koskisi heitä.

ETT kuitenkin huomauttaa, että sosiaalisessa mediassa leviävät myös positiiviset tarinat, jotka eivät usein saa yhtä suurta huomiota: tällöin itse sosiaalinen media ei ole negatiivisuutta tuova ongelma, vaan useimmiten sitä käyttävät henkilöt. ESJ lisää, että usein positiivisiin tarinoin joku haluaa levittää negatiivisuutta. OKK toteaa, että sosiaalisessa mediassa negatiivisuutta levittävät henkilöt voivat itseasiassa kokea myös empatiaa yhden ihmisen tarinaa kohtaan, jolloin he eivät ymmärrä tekstinsä vahingoittavan negatiivisesti muita tarinaan liittyviä henkilöitä. OKK toteaa kuitenkin, että työnantaja ei kuitenkaan voi kieltää ketään käyttämästä sosiaalista mediaa, vaan pelkästään esimerkiksi ohjeistaa sen käytössä.

## **5.4 Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät**

### **5.4.1 Hoitosuhde**

OJE toteaa, että kun elävä organismi ei aina toimi kuten oppikirjoissa kuvailtiin, oireiden syyn hakemiseen ja tutkimiseen menee aikaa niin työajalla kuin vapaa-ajalla jopa viikkoja. Hän kuvaa heränneensä itse monesti pohtimaan potilastapauksia öisin, menettäneensä yöunia pohtiessaan potilaita ja toisinaan kokenut raastavaksi sen, kun on pitänyt todeta itselleen, ettei oma osaaminen riitä. OJE:n mukaan kollegoiden tuki on merkittävää vaikeita potilastapauksia pohtiessa, mutta esimerkiksi yöpäivystyksessä kollegoiden tuki vähenee huomattavasti, jolloin vaikeita päätöksiä joutuu toisinaan myös tekemään vähäisemmän tai kapeamman tiedon varassa.

OJE:n mukaan nykypäivänä eläinlääkäriin ja asiakkaan yhteys ei ole enää samanlainen, sillä eläinlääkäreiden osaaminen laajenee ja erikoistuu, jolloin yksi eläinlääkäri ei voi hoitaa kaikkia erikoisosaamista tarvittavia vaivoja. Toisaalta se on samalla nostanut vaatavuutta jokaista eläinlääkäriä ja heidän osaamistaan kohtaan – niin yleispraktiikassa kuin erikoistumisalassa.

PEL:in mukaan niin työntekijä itse, asiakkaat, työnantaja ja kollega osaavat vaatia laajaa osaamista, koska tiedon määrä alalla on lisääntynyt niin suuresti. Myös eläinlääketieteen alan työnhajaaja, ETT toteaa, että eläinlääketieteen alan murros yleislääkäristä yhä erikoistuneempiin eläinlääkäreihin on ollut viime vuosikymmeninä niin suurta, että siinä on voinut olla vaikea pysyä mukana: työn määrä on kasvanut ja tehtävien vaatimustaso on kasvanut, jolloin kuormitus on sen myötä lisääntynyt. Myös osastokoordinaattorina toimiva klinikkaeläinhoitaja, OKK tuo esiin, että alan nykypäivän vaativuuteen ja sen mukanaan tuomaan jatkuvaan kouluttautumiseen voi olla kuormittavaa vastata.

OJE huomioi, että päivätyössä omistaja otetaan yhä vahvemmin mukaan hoitoprosessiin, jolloin hoitavan henkilökunnan ja omistajan välille syntyy jonkintasoinen emotionaalinen suhde. Voi tuntua myös pahalta, jos pitkäaikainen lemmikki, jota olet hoitanut ensimmäisistä rokotuksista lähtien, täytyy päästää pois, tai omistajan lohduttaminen, jonka lemmikkejä olet hoitanut 20-30 vuotta, ja hän ei voi enää ottaa uutta lemmikkiä. PEL toteaaakin, ettei kaikista eläinlääkäreistä ole niin sanotusti *henkilääkäreiksi*, jotka hoitavat saman ihmisen lemmikkejä kymmeniä vuosia – eivätkä kaikki haluakaan sitä. Hänen mukaansa pitkät hoitosuhteet ovat harvinaisempia päivystystyössä.

ETT lisää, että omistajien tunnepurkaukset ja tunteiden avaaminen lemmikkeihin liittyen voivat olla myös voimakas emotionaalinen kokemus eläinlääkärille. Esimerkiksi ihmisten esiintuomat hankalat elämäntilanteet, jotka heijastuvat eläimen hoitoon, voivat koskettaa myös eläinlääkäriä tai klinikkaeläinhoitajaa niin ulkopuolisen silmin kuin liittyen hänen omaan, yksityiseen elämäänsä. Eläinlääketieteen ammattilaisia ei kuitenkaan kouluteta vastaanottamaan ja käsittelemään työssään asiakkaidensa henkilökohtaisia murheita, jotka eivät liity eläimiin, jolloin ne tilanteet voivat kasvattaa emotionaalista kuormitusta liittyen asiakassuhteisiin ETT:n mukaan.

Tieto alalla lisääntyy kovaa vauhtia, jolloin syntyy paineita erikoistua sekä opiskella jatkuvasti lisää, eikä kaikessa muutoksessa ole mahdollista pysyä mukana. Niin OJE kuin ETT ovat sitä mieltä, että nuorille eläinlääkäreille olisi hyvä korostaa, että erikoistumiseen ei ole mikään kiire eikä työelämän opetteluun ja samanaikaiseen opiskeluun tarvitse uuvuttaa itseään, sillä edelleen lemmikit tarvitsevat perusterveydenhuoltoa. ESJ tuo ilmi, että usein erikoistuminen kuitenkin

saattaa toisaalta vähentää kuormittavuutta, koska silloin saa hoitaa pelkästään sairauksia tai muita haasteita, joihin on perehtynyt ja joista tietotaito on laaja.

#### 5.4.2 Ajankäyttö

OJE:n mukaan jokainen eläinlääkäri ja klinikkaeläinhoitaja haluaisi käyttää enemmän aikaa yksittäiseen potilaaseen, mutta se ei ole taloudellisesti mahdollista. Päivätyössä kiire kuitenkin syntyy, kun yhdellä asiakkaalla onkin enemmän kontollaan, mitä varattu aika pitää sisällään, ja halu hoitaa jokainen ongelma samalla kertaa vie aikaa muilta asiakkailta. Heidänkin ongelmaansa haluttaisiin kuitenkin panostaa kerralla. ESJ:n mukaan kiire on usein subjektiivinen kokemus, jolloin jokainen työntekijä kokee kiireen ja määrittelee kiireen eri tavalla. Hän myös näkee, että kiire usein tarttuu työntekijästä toiseen, ja moni saattaa alkaa toimia kuin heillä olisi kiire, mikäli kollegallakin on. ELO taas tuo ilmi, että toisinaan toisten kollegoiden on vaikea ymmärtää toisten kiirettä: tällöin voi esiintyä tilanteen tai toisen subjektiivisen kokemuksen vähättelyä. Tällainen käytös on ELO:n mukaan kuitenkin enää hyvin vähäistä, lähinnä yksittäistapauksia, sillä nykyään kollegat osaavat ottaa paremmin toisensa huomioon, etenkin eläinlääkäri – klinikkaeläinhoitaja –työn määrän ymmärryksessä.

OKK lisää, että myötätunnon ja auttamisen halun lisäksi kerralla lemmikkiin panostamisessa halutaan myös usein säästää asiakkaan rahoja ja klinikkakäyntejä. ESJ myös huomauttaa, että eläinten hoitoon sitoutunut henkilökunta saa jatkuvasti kuulla, miten he kehtaavat ottaa eläinten auttamisesta rahaa. Tämä voidaan kokea vähättelynä ammattia kohtaan, mutta myös stigmana liittyen niin kutsuttuihin kutsumusammatteihin. Tämän lisäksi OKK tuo ilmi, että moni auttamisen halussaan ottaa usein myös ylimääräisiä potilaita, koska lemmikin hoitamisesta kieltäytyminen kiireen takia on emotionaalisesti kuormittavaa ja voi tuntua väärältä. Tällainen *ylimääräisten potilaiden ottaminen* toistuu usein kerta toisensa jälkeen, jolloin kiire voi olla usein itse aiheutettua.

Myös ETT korostaa sitä, että työpaikat tai itse työntekijät eivät ymmärrä tarpeeksi työssä syntyvää emotionaalista kuormitusta, jolloin sen käsittelyyn ei anneta työajalla aikaa. Sen vuoksi hän näkee monen työntekijän niin sanotusti kovettaneen itsensä eli kyynistyneen, mitä tulee emotionaaliseen kuormitukseen. Toisaalta se voidaan nähdä hyvänä oppimisprosessina

liittyen siihen, ettei maailma kaadu menetyksiin tai epäonnistumisiin, mutta samalla kyynistyminen voi vähentää työn imua, ja sen myötä motivaatiota ja sitoutuneisuutta työhön. PKE on havainnut, että kyynisyys voi johtaa myös siihen, että työkavereille voidaan olla tylyjä, tai jopa ilkeitä. Silloin yhdenkin ihmisen kyynisyys voi vaikuttaa työyhteisön työilmapiiriin heikentävästi, mikä taas lisää kuormitusta entisestään. ETT kuitenkin korostaa, että jatkuva eläinten kärsimyksen näkeminen voi johtaa myös katkeroitumiseen ja erilaisiin vihan tunteisiin, mistä ei ole hyötyä kenellekään.

ESJ toteaa, että haastavilta tuntuvat potilasajanvaraukset voivat stressata etukäteen jopa viikon. Myös PKE koki työskennellessään aikanaan ajanvaraustoiminnassa, että seuraavan päivän potilaat voivat viedä yönet. PEL kuvaa kokeneensa samanlaisia tuntemuksia. Vaikka työn kuvaan kuuluukin valmistautua tuleviin potilaisiin, valmistautuminen voi toisaalta olla liiallista tai aiheuttaa stressiä ja ahdistusta, sekä tuoda työt ja niihin valmistautumisen kotiin. ESJ myös toteaa, että asiakkaiden myötä tulee myös paljon soittopyyntöjä ja sähköposteja ja muita yhteydenottoja koskien hoitoa, josta eläinlääkäri on vastuussa. Tilanne on erilainen verrattaessa päivystykseen, jossa päivystysvuoron jälkeen joku toinen aina jatkaa potilaan hoitoa, ja potilaan jatkotutkimukset siirretään ajanvaraustoimintaan, jolloin yhteydenottotulva ei ole samanlaista.

OJE painottaa, että pitäisi saavuttaa konsensus, jossa aikataulussa pysyminen ja ylimääräiseen vaivaan uuden ajan varaaminen on tasapuolista ja parasta palvelua asiakkaille. PEK lisää, että työntekijöille pitäisi konkreettisesti varata aikaa pitää lakisääteiset tauot. Myös OKK korostaa organisoinnin ja organisointitaidon opettamisen merkitystä. Tällöin kiireen kuormittavuudessa säilyy vara ennakoita, toisinkuin päivystyksessä, johon OJE toteaa, että kiirettä voi vain hallita, mutta sen syntymistä ei voi välttää. OKK listaa päivystyksessä kiireen hallintavälineeksi esimerkiksi TRIAGE:n eli kiireellisyysjärjestyksen tekemisen ja sen noudattamisen. OJE kuitenkin huomauttaa, että kuormittavassa tilanteessa pienikin muutos päivään voi lisätä stressiä ja kiireentuntua huomattavasti, mutta tasapainoisessa tilanteessa pienestä muutoksesta selviää.

### **5.4.3 Vaihtuvuuden vaikutukset**

Korkea vaihtuvuus OJE:n mukaan vähentää työtiimien keskinäistä koheesiota, jolloin esimerkiksi luottamus ei ole vielä ehtinyt kehittyä, mikä pidentää usein työaikaa ja tehtäviä. Ongelmaa esiintyy päivä- ja päivystystyössä. Tällöin vaihtuvuus lisää myös työkaverin kouluttamista, joka OJE:n mukaan oikein organisoituna vahvistaa työn merkityksellisyyttä ja mielenkiintoa, mutta organisoimattomana lisää stressiä ja usein luo kiirettä: samalla pitäisi kertoa asiakkaalle, mitä löydöksiä tehdään, ja koulutettavalle, miten niitä löydöksiä löydetään. Tällöin pelkästään asiakkaalle varattu aika ei riitä myös opettamiseen. OKK toteaa, että opettaminen on usein myös huomaamaton osa arkea, mutta se voi tuntua stressaavalta, mikäli aikaa ei juuri ole. Tällöin voi kokea huonoa omaatuntoa, ettei ollut aikaa selittää asiaa kunnolla tai millainen fiilis opettavalle jäi, kun tilanteessa ei tuntunut olevan aikaa opettamiselle.

PEK lisää, että kiireessä järjestetty opetus voi tuoda myös opettavalle huonon itsetunnon omaan työhönsä. Näiden lisäksi ELO vielä kertoo, että toisinaan perehdyttäjäksi voidaan laittaa henkilö, jolla ei itselläkään ole vielä täysin tarvittavaa osaamista: tällöin perehdytys stressaa ja siinä voi siirtyä eteenpäin mahdollisesti puutteellista tietoa. PEL lisää, että erilaisilla työntekijöillä voi olla niin erilaisia toimintatapoja, mikä lisää opettamisen haastetta. Osa haastateltavista mainitsee, että on yrittänyt puhua esihenkilölleen joutuneensa kuormittavaan tilanteeseen opettamisen suhteen, mutta ei ole kokenut, että heidän huoltaan on edes huomioitu. OKK kuitenkin myös vahvistaa, että oikein organisoituna sellaisille henkilöille, joilla on halua ja intohimoa opettaa, se on merkityksellistä ja tärkeää. PEL:kin kertoo, että oikein järjesteltynä opettaminen luo itsellekin onnistumisen kokemuksia, mikä on palkitsevaa.

ETT toteaa, että vaihtuvuus vähentää myös yleistä ryhmähenkeä, joka heikkona saattaa lisätä vaihtuvuutta entisestään. PEL myös lisää, että kun hyvä ryhmähenki saavutetaan, tulee pelko, että joku hyvistä tyypeistä lähtee muualle töihin. ETT:n mukaan vaihtuvuudessa ja työntekijäpulassa saattaa esiintyä myös sellaista ongelmaa, että kun eläinlääkärit ja klinikkaeläinhoitajat eivät tunne toisiaan, he eivät tiedä, keltä kysyä apua mihinkin ongelmaan. OJE ja ETT molemmat korostavat, että korkea vaihtuvuus hidastaa työntekoa. ELO lisää, että moni asiakas saattaa vaihtaa klinikkaa myös eläinlääkäriin mukana, tai ihan vain siitä syystä, ettei tutulle eläinlääkärille saa enää varattua aikaa.

ELO ja PKE myös toteavat, että vaihtuvuuden mukana lähtee usein myös tarpeellista hiljaista tietoa, esimerkiksi pyykinpesuohjeita tai röntgeniin liittyvää osaamista. Sen myötä työnteko vaikeutuu. Myös PEL kertoo, että esihenkilötasolla usein tunnutaan oletttavan, että hiljainen tieto siirtyy mystisesti muille taloon jääville. Hänen mukaansa muiden lähtiessä, paine osaamisesta kasaantuu usein kokeneimmille tai pisimpään talossa olleille ammattilaisille. PEL toteaaakin, että osaamistason lasku saattaa herättää huolta myös työntekijöissä.

OJE toteaa, että pula eläinlääkäreistä ja usein myös klinikkaeläinhoitajista vähentää mahdollisuutta ottaa potilaita vastaan ja ylläpitää liiketoimintaa kannattavana. ESJ lisää, että ylipäätään koko toiminnan pyörittäminen vaarantuu työntekijäpulassa. PKE toteaa, että kun työpaikalla on huonot henkilöstöresurssit, kiire lisääntyy ja virheitä voi syntyä enemmän. OJE ja ESJ toteavat molemmat, että samalla työ ei solju sujuvasti, vaan työtehtävät kasaantuvat. Tämän lisäksi asiakkaille ei voida tarjota välttämättä heidän tarvitsemiaan palveluita, vaikka haluttaisiin. Kiireentuntu työvoimapulan vuoksi välittyy myös asiakkaalle, ja voi vähentää esimerkiksi luotettavuutta tai mukavuutta käyttää palveluita. ESJ myös lisää, että työyhteisön ja työpaikan osaamisen kehittäminen voi olla haastavaa, mikäli työntekijöistä on pulaa. Kehittämislle ei jää aikaa, eikä resursseja, eikä välttämättä osaamistakaan. ESJ myös tuo ilmi, että houkuttelevaan rekrytointiin menee enemmän aikaa ja resursseja, sillä työpaikkoihin ei juuri tule hakemuksia: tällöin itse hakemuksien käsittely ei juuri vie aikaa, ja palkkauksen prosessi on hyvin lyhyt.

#### **5.4.4 Joustamisen ja tavoitettavissa olemisen vaatimus**

OJE toteaa, että työnantajien tulisi varmistaa, ettei kokemusta jatkuvasta tavoitettavissa olemisen tarpeesta tai joustamisesta ole. Hänen mukaansa eläinlääkärit ovat korkeasti työsidonnaisia niin päivystys- kuin päivätyössä, jolloin työnantajan tulisi ennemmin tukea omien rajojen vetämistä työn sekä vapaa-ajan välillä. OJE myös muistuttaa, että kuormittavuuden vähentämiseksi työnantajalla ja työntekijällä pitäisi olla yhteinen linja tavoitettavissa olemiseen ja joustamiseen liittyen, jotta asiakkaiden vaatimuksiin osattaisiin vastata niin, ettei se toisi ylimääräistä kuormitusta.

Osa haastateltavista kokee, että jatkuva tavoitettavissa olemisen vaatiminen ja joustavuus on arkipäivää, ja osa kokee, ettei sellaista vaatimusta työnantajalta ole. Osa on joutunut tekemään rajaamisen itse. Rajaaminen voi olla kuitenkin vaikeaa, sillä työntekijöitä on suostuteltu töihin, vaikka he olisivat jo kieltäytyneet vuorosta. PEL kertoo, että hänen työpäiväänsä on yritetty venyttää lisätunneilla ilman hänen lupaansa. ELO kertoo, että kesätyöntekijän vuoroa ja osastoa on saatettu myös muuttaa nopealla aikataululla ilman ilmoitusta, mikä vaikeuttaa valmistautumista työhön ja mahdollisesti stressaa. Haastateltavista PK-seudulla työskentelevät kokevat enemmän vaatimuksia joustavuudesta ja jatkuvasta tavoitettavuudesta verrattuna sen ulkopuolella oleviin alueisiin.

OKK huomioi, että usein työpaikalla stressaavassa tilanteessa saatetaan soittaa vapaa-ajalla tai lomalla olevalle työkaverille *ihan nopeasti* avuntarpeessa. Tällöin kollegan henkilökohtaista tilaa ei kunnioiteta, sillä kollegan voi olla vaikeaa kieltäytyä vastaamasta ja auttamasta työkaveria. Työsidonnaisuus, huoli potilaista ja kollegiaalinen tuki, sekä usein kaveruus tuntuvat velvoittavilta periaatteilta auttaa myös vapaalla. ETT kuitenkin huomauttaa, että kollegoiden yhteydenotot avun pyytämiseksi voivat tuntua myös imartelulta, vaikka se kuormittaa. Tällöin kokemus oman osaamisen arvostamisesta vahvistuu, mikä lisää haastetta kieltäytyä tavoitettavissa olemisesta. ETT korostaa, että työntekijöiden täytyy myös itse opetella rajaamaan oma saatavuutensa: ei ole väärin sanoa työnantajalle tai työkaverille ei, kun kyseessä on oma vapaa-aika. Tällöin oma toimijuus ja oma hallinta omasta työnteosta vahvistuu.

## **5.5 Alalle tyypilliset persoonallisuuspiirteet**

### **5.5.1 Riittämättömyyden tunteet**

OJE ja OKK uskovat, että suurin osa eläinlääkäreistä ja klinikkaeläinhoitajista hakeutuu alalle rakkaudesta eläimiä kohtaan, jolloin he ovat emotionaalisesti sitoutuneita eläinten hoitoon ja hyvinvointiin molemmissa työmuodoissa. ETT toteaa tämän lisäksi, että moni alaa opiskelemaan hakeutuva kokee, että on saanut eläimiltä itselleen paljon, jolloin haluaa antaa niille myös niin sanotusti takaisin, mikä vahvistaa emotionaalista sitoutuneisuutta. ESJ lisää, että yleensä alalle hakeutuu akateemisesti korkeasti pärjänneitä henkilöitä, ja koska alalla ei ole akateemista vapautta, eläinlääketieteellisessä voi kuplautua viettäessään kaiken opiskeluajan

korkeasti suoriutuvien ja täydellisyyttä tavoittelevien henkilöiden kanssa. Tällöin se normalisoituu jo opiskeluaikana.

OJE:n mukaan myös suurin osa haluaa tavoitella täydellisyyttä, mikä korostuu erityisesti tunnepitoisessa työssä. Tällöin pettymykset ja epäonnistumiset tuntuvat isommilta kuin ne ehkä todellisuudessa ovat. PEL kertoo myös, että hän ei pysty antamaan työlle vähempää kuin kaikkensa. ESJ lisää, että myös sellaiset komplikaatiot, joille ei voi mitään, vaikka olisi tehnyt kaiken täydellisesti, voivat silti lisätä riittämättömydentunteita ja aiheuttaa epäonnistumisen kokemuksia. ESJ myös toteaa, että tällaisessa tilanteessa moni hokee olevansa huono, tyhmä tai epäonnistuja. Kuitenkaan onnistuessaan harva kuitenkaan muistaa kehua itseään. PKE myös toteaa, että usein arkisissakin keskusteluissa saattaa näkyä ja esiintyä täydellisyyden tavoittelu tai riittämättömyyden kokemukset. Täydellisyyden tavoittelu myös usein venyy vapaa-ajalle, jotta kaikki työ saataisiin tehtyä. OJE:n näkemyksen mukaan monien riittämättömyyden tunteisiin vaikuttaa huijarisyndrooma, eli käsitys siitä, että ei koe oikeasti osaavansa sitä, mitä tekee.

OKK huomioi, että täydellisyyden halu näkyy myös haluna oppia nopeasti, mikä voi olla turhauttavaa, kun kaikkea ei voi oppia kerralla – eikä kaikkea voi hallita koskaan. Tällöin riittämättömyyden tunteisiin ja täydellisyyden tavoitteluun liittyy usein myös turhautumisen tunteita omaan itseensä. ESJ lisää, että pitkään opiskelleen ja opetelleen voi taas olla vaikea luopua osaamisestaan ja keskittyä työssään esimerkiksi toiseen intohimon kohteeseen, sillä vuosien ylimääräinen opiskelu ja erikoistuminen voi tuntua hukkaan heitetyltä. Tällöin täydellisyyden halu voi näyttäytyä myös liian moneen asiaan keskittymisenä samanaikaisesti, mikä voi taas uuvuttaa.

ETT tuo ilmi, että moni täydellisyyttä tavoitteleva ja riittämättömyyden tunteiden kanssa kamppaileva tarvitsee niin sanotusti jatkuvia palkintoja todistaakseen itselleen oman riittävyytensä. Palkinnot voivat olla opiskellessa esimerkiksi hyviä arvosanoja, mutta työelämässä saattaa tulla vastaan pitkiä hetkiä ilman minkäänlaista palkitsemista, mikä voi tuntua raastavalta riittämättömyyden tunteita kokevalle. Tällöin myös pettymykset tuntuvat helposti paljon isommilta, mitä ne oikeasti ovat. ETT:n mukaan ihmisen korkea vaatimustaso itselleen estää ihmisiä näkemästä työelämässä pieniä onnistumisia niin kutsuttuina palkintoina.

Huomioitavaa ETT:n ja ESJ:n mukaan kuitenkin on, että kellekään ei ole kollegoilleen yhtä korkeita vaatimustasoja kuin itselleen, vaan samat ihmiset, jotka vaativat itseltään paljon, muistuttavat toisia olemaan armollisia itseään kohtaan.

### 5.5.2 Mielenterveyden haasteet

Mielenterveyden haasteet nähdään yleisiksi eläinlääketieteen alalla. Osa vastaajista kokee, että usein mielenterveysongelman alkamiseen liittyy haasteita työelämän lisäksi vapaa-ajalla, jolloin yhteiskuormitus kasvaa liian suureksi. Osa taas näkee, että itse ala voi olla juurisyy mielenterveysongelmien syntyyn. Mielenterveysongelmat saattavat kuitenkin olla olemassa myös ennen opiskeluvuosien alkua tai syntyä opiskelun aikana monen kokemuksen mukaan. Mielenterveysongelmista puhutaan vielä liian pintapuolisesti: ELO sanoo, että esimerkiksi vaikeassa tilanteessa työpaikassa ei välttämättä osata järjestää kriisiapua, vertaistukea tai keskustelutilaisuutta asiaa koskien. Tällöin moni voi jäädä työpaikalla mielenterveyttä kuormittavien asioiden kanssa yksin. Vastaajista osa kommentoi eläinlääkärien itsemurhatilastoja: asiaa ei tunnuta käsittelevän tarpeeksi syväluotaavasti, vaan käsittely on pintapuolista. Osa mainitsee tietävänsä ajankohtaisia, lääkkeiden väärinkäyttöön liittyviä itsetuhoisuuteen viittaavia tapauksia.

Jokainen vastaaja kuitenkin uskoo, että eläinlääketieteen alalla on työhyvinvointia parantava tulevaisuus, sillä aihe on ollut jo pitkään puheissa, ja toimijoilta vaaditaan – ja he tekevät vuosittain työhyvinvointia edistäviä muutoksia. Moni kokee, että työ itsessään antaa niin paljon ja *on paras työ maailmassa*, jolloin työhön sitoutuminen ja motivaatio ovat korkeita, kunhan työkuormitus saataisiin sopivammaksi ja tasaisemmaksi niin päivätyöhön kuin päivystystyöhön. Moni vastaajista myös korostaa, että mahdollisuus tehdä itselleen sopivaa ja omannäköistä työtä ylläpitää työhyvinvointia laajasti, jolloin työntekijän mahdollisuus työskennellä joustavasti voisi korostua tulevaisuudessa.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Johtopäätökset

#### 6.1.1. Työuupumustilanne

Itsensä henkisesti uupuneeksi työssään tunsu joskus 40,1 %, usein 37,6 % ja aina 0,3% vastaajista (yksi vastaaja). Päivystys- ja päivätyön välinen keskiarvoinen ero likert-taulukossa 1-5 oli 0.18. Avoimissa vastauksissa moni koki päivystystyössä henkisen uupumuksen lisääntyvän huonoksi koetun työvuorosuunnittelun ja jatkuvan henkilöstövajeen kanssa. Haastatteluissa tuotiin esiin, että henkilöstövajeen vuoksi uupumus lisää usein muiden työtä, jolloin muidenkin riski uupua kasvaa. Tämän vuoksi moni uupunut ja sairauslomalle jäävä kokee huonoa omaatuntoa siitä, että kollegoiden työkuormitus lisääntyy. Uupumustilanteessa syyllisyyden tunteiden kokeminen saattaa pitkittää työuupumuksesta toipumista ja lisätä esimerkiksi työtehtävien hoitoa ja/tai niiden ajattelemista sairauslomalla. Tällöin sairausloman hyöty jää vähäisemmäksi, ja riski uupua uudestaan kasvaa. Haastattelujen mukaan työuupumukseen liittyvissä poissaoloissa ei ole yksityisellä puolella juuri eroja päivystys- tai päivätyön välillä, tai erot ovat mahdollisesti paikkakohtaisia, jolloin vastaus on samansuuntainen määrällisen kyselytutkimuksen tuloksen kanssa.

Työvuorosuunnittelu vaikutti voimakkaasti palautumiseen. Palautuminen koettiin keskiarvallisesti asteikolla 1-5 0.17 enemmän haastavammaksi päivystystyössä. Haastatteluiden perusteella työvuorosuunnittelun ongelmat olivat paikkakohtaisia: osassa voidaan nähdä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa laajasti ja joustavasti omaan työvuorosuunnitteluunsa, ja osassa koettiin, ettei se ole mahdollista, ja muutoksiin piti varautua nopeallakin aikataululla. Päivätyössä ja päivystystyössä työvuorosuunnittelun merkitys työn kuormittavuudessa oli kyselytutkimuksen mukaan tasainen, mutta haastatteluissa tuotiin ilmi, että työvuorosuunnittelussa päivä- ja päivystystyössä kuormittavat eri asiat. Myös mahdollisuus suunnitella työpäivä etukäteen päivätyössä on toisille työkuormitusta helpottavaa, kun taas toisille sitä lisäävää. Laaja näkemys haastatteluissa myös oli, että eri ihmisille sopivat erilaiset työajat, jolloin päivystys voi sopia työntekijälle paremmin kuin päivätyö – tai päinvastoin.

Työkuormituksen kannalta nimenomaan vaikeus tai mahdottomuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun nähtiin kuormittavampana, oli kyse sitten päivystys- tai päivätyöstä.

*”Jos ei pääse palautumaan kunnolla, se huolehtiminen ja murehtiminen lisääntyy, mikä vie ne työt kotiin, ja palautuminen heikkenee entisestään. Syntyy noidankehä, joka uuvuttaa ihmisen. Uupuneet ihmiset työpaikalla usein myös uuvuttavat muita ihmisiä laajentaen noidankehää.” – Osastokoordinaattori, klinikkaeläinhoitaja*

Päivätyössä henkilöstövajeen lisäksi korkea työn volyyymi koettiin määrällisesti uuvuttavaksi. Molemmissa ryhmissä työn volyymin eli työn määrän työpäivän aikana vaikuttavan eniten kuormittavasti palautumiseen liittyen. Päivätyössä työmäärä on pääosin etukäteen ennalta tiedetty, kun taas päivystyksessä työn määrää on mahdotonta ennustaa. Myös haastattelut puolsivat työn volyymin vaikuttavan eniten kuormittavasti liittyen siihen, miten työpäivän jälkeen palautuu niin päivä- kuin päivystystyössä. Haastatteluissa todettiin, että jatkuvasti voimakas työn volyyymi johtaa nopeasti työuupumukseen, sillä korkea työn volyyymi työpäivän aikana aiheutti yleensä myös työnteon jatkumisen vapaa-ajalla vielä työpäivän jälkeen. Mikäli 12 tunnin päivystysvuorossa työn volyyymi on korkea, päivystystyö muuttuu sen suhteen kuormittavammaksi kuin päivätyö. Haastattelujen mukaan kuitenkin päivätyössä työt valuvat useammin vapaa-ajalle verrattuna päivystystyöhön, jolloin ”työtunnit” voivat olla todellisuudessa työaika pidemmät eli yhden työpäivän kuormitus lisääntyy.

Fyysistä uupumusta koettiin keskiarvallisesti (1-5) 0.44 enemmän päivystystyössä verrattuna päivätyöhön. Moni koki avoimissa vastauksissa heräämiseen heikosti levänneenä vaikuttavan päivystystyön yhtäjaksoinen, pitkä työaika. Haastatteluiden mukaan lepäämiseen ja uneen liittyviä ongelmia esiintyi sekä päivystys- että päivätyössä, mutta niihin vaikuttivat eri asiat: kyselytutkimuksessa sekä haastatteluissa kävi ilmi, että päivystystyössä palautumiseen ei ole rutiininomaisen arjen tuomaa tukea kuten päivätyössä, mikä selittää osaltaan eroja. Molemmissa työpäivän hektisyys ja stressi vaikeuttaa rentoutumista niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Myös potilastapaukset voivat jäädä molemmissa tilanteissa vaivaamaan.

Kyselytutkimuksessa moni vastaaja toi ilmi, ettei työpäivinä jaksakaan esimerkiksi enää työn lisäksi harrastaa, ja vapaapäivätkin menevät pääasiassa levätessä, erityisesti päivystystyössä. Moni kommentoikin avoimissa vastauksissa, että työn monipuolisuus ja mielenkiintoisuus sai pysymään työssä niin sanotusti jatkuvasti läsnä ja työ herätti voimakkaita ajatuksia ja mielipiteitä. Haastatteluissa kuitenkin tuotiin esiin, että rutiininomaisessa päivätyössä, etenkin korkean työn volyymin työssä, vapaa-ajalla jaksaminen voi olla koetuksella. Tällöin päivystystyön koettiin sopivan paremmin, sillä mahdollisuus keskittyä osan aikaa pelkästään työhön, ja osan aikaa pelkästään vapaa-aikaan teki elämästä tasapainoisempaa. Näihin vaikuttaa voimakkaasti työvuorosuunnittelu, eli erot ovat työpaikkakohtaisia.

*”Teen vain 50% työmäärää kroonisen uupumuksen vuoksi, joka helpottaa jaksamistani, mutta on todella iso ongelma taloudellisesti yksin asuessani.” -  
Eläinlääkäri, Päivätyö*

*”Tuntuu että on lähes sääntö, kuin poikkeus, että eläinlääketieteen alan ihmiset ovat enemmän tai vähemmän uupuneita.” -Eläinlääkäri, päivätyö*

Moni kommentoi kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa, ettei välttämättä saanut kiitosta asiakkailta tai työkavereilta tai vaihtoehtoisesti he eivät kokeneet asiakkaan ymmärtävän, kuinka paljon vaivaa he näkivät työnsä eteen. Päivystystyössä koettiin keskiarvollisesti 0.36 vähemmän saatua arvostusta työtä kohtaan verraten päivätyöhön. Haastatteluissa eron nähtiin selittyvän muun muassa sillä, että päivystyksessä asiakkaat ovat keskimäärin ahdistuneempia tilanteesta, jota eivät olleet suunnitelleet. Päivystyksessä myös moni eläinlääkäri voi hoitaa samaa potilasta, jolloin arvostus lemmikin hoidosta ei välttämättä senkään vuoksi jakaudu tasaisesti. Haastattelut puolsivat niin päivä- ja päivystystyössä kyselytutkimuksessa esiintuotua näkemystä siitä, että arvostus työtä kohtaan voi tuntua usein heikolta, oli kyseessä sitten työnantaja, kollega, asiakas tai täysin ulkopuolinen henkilö. Haastatteluissa kuitenkin todettiin, että usein negatiiviset kommentit jäävät kiitoksia herkemmin mieleen.

Kyselytutkimuksessa tarkkaavaisuuden puutetta koettiin päivätyössä keskiarvollisesti 0.38 enemmän verrattuna päivystystyöhön. Samoin unohtelua ja hajamielisyyttä oli enemmän

päivätyössä verrattuna päivystystyöhön. Moni kokikin avoimissa vastauksissa, että työn hallinnan ollessa selkeämpää päivystyksessä, se sai työntekijän pysymään paremmin tarkkaavaisena ja muistamaan paremmin työhön liittyviä asioita itse luodun suunnitelman myötä. Haastatteluissa kerrottiin, että mikäli myös päivätyössä ajat ovat sopivan mittaisia ja potilaan vaivat hoidetaan suunnitellusti, niin aikataulussa pysyminen pitää tarkkaavaisuutta yllä. Kiire lisää haastattelujen mukaan hajamielisyyttä ja unohtelua. Oli kyse sitten päivystystai päivätyöstä, niin mikäli työntekijä oli myös väsynyt, stressaantunut tai uupunut, kiire vähensi tarkkaavaisuutta huomattavasti, sekä lisäsi riskiä esimerkiksi virhearvioille.

*”Joulukuussa hoitajaksi valmistuneena työt pyörivät vapaa-ajallakin mielessä ja tuntuu, että pitäisi olla kaikessa parempi ja nopeampi. Tietysti opittavaa on paljon, mutta en olisi uskonut, että kaikki tuntuu kuormittavalta tässä vaiheessa uraa. Eniten kuormittaa se, kun tuntuu, että olen aina töissä, harrastukset ovat jääneet vain vapaapäiville, kun työpäivän jälkeen/ennen ei mitenkään jaksaa. Eli nukun, töihin, kotiin, nukun, töihin, kotiin...” -Klinikkaeläinhoitaja, päivystys- ja päivätyö*

Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa moni kertoi kokevansa jatkuvaa työhön liittyvää murhetta esimerkiksi kollegoista, potilaista, omasta taloudellisesta pärjäämisestä tai omasta työhyvinvoinnista. Murehtimista ja jännitystä koettiin keskiarvollisesti hieman enemmän päivätyössä kuin päivystystyössä: tälle erolle eivät osanneet haastattelut eivätkä kyselytutkimuksen avoimet vastaukset esittää tarkempaa syytä. Haastatteluissa jokainen haastateltava koki, että murehtiminen on alalla iso – ja usein tarttuva - ongelma. Murehtimisen epäiltiin muun muassa syntyvän yleisestä voimakkaasta kuormituksesta, työhön liittyvästä suuresta intohimosta sekä persoonallisuustekijöistä, kuten perfektionismista ja murehtimiseen taipuvaisuudesta. Murehtimisen nähtiin ulottuvan niin työpaikalle kuin kotiin, jolloin sekin vaikuttaa palautumiseen ja vapaa-ajan viettoon negatiivisesti.

Kyselytutkimuksessa negatiivisiin tunteisiin liittyvissä kysymyksissä niiden kokeminen oli keskiarvollisesti melko vähäistä, mutta tunteena ärsyntyminen korostui muita tunteita kuormittavammaksi: päivätyössä koettiin ärsyntymistä keskiarvollisesti enemmän kuin päivystystyössä, kun asiat eivät menneet, kuten haluttiin. Osaltaan tämä selittyi sillä, että

päivystyksessä muutoksia ja tilanteen uudelleenkatsoja tuli jatkuvasti, kun taas päivätyössä päivän työmäärä oli yleensä etukäteen tiedossa. Haastatteluissa ero selittyi myös osin sillä, että päivystystyön perimmäinen tarkoitus on antaa ensiapu, jonka jälkeen potilas voidaan siirtää päivätööhön hoidettavaksi, missä selvitys- ja hoitotyö voi olla tarkempaa ja aikaa vievää. Haastatteluissa työssä ärsyntyminen liitettiin myös toisinaan pettymyksen tunteisiin: työntekijä voi pettyä omaan suoritukseensa tai siihen, ettei hänen osaamistasonsa riitä esimerkiksi potilaan hoitamiseen.

Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa osa kertoi sairastavansa ruoansulatuselimistöön liittyviä sairauksia, kuten IBD ja ärtyvän suolen oireyhtymä, joiden oireet pahenivat helposti työpäivien aikana. Osa kertoi työelämän laukaisseensa migreenin ja osa migreeniä sairastavista kommentoi työn olevan haastavaa sairauden vuoksi. Lihaskivuista esimerkiksi niskassa, selässä ja hartioissa kärsi päivystystyössä joskus tai useammin 76,5 % ja päivätyössä 78,4 %. Moni kertoi tämän johtuvan huonoista mahdollisuuksista hyvään työergonomiaan ja vaikeista työasunnoista. Kokonaisuudessaan erilaisia työuupumuksen fyysisiä oireita koettiin keskiarvallisesti enemmän päivätyössä verrattuna päivystystyöhön. Moni kommentoikin vaihtaneensa ennen pitkää päivystystyöstä päivätööhön erilaisten fyysisten ja henkisten oireiden vuoksi.

Avoimissa vastauksissa osa kertoi kokevansa huonoa omatuntoa sairausloman ottamisesta erityisesti henkilövajeeseen liittyen. Tämä tuotiin ilmi myös haastatteluissa: moni saattoi pitkittää sairausloman ottamista työyhteisön kantokyvyn ylläpitämiseksi, mikä tosiasiallisesti vain pidensi omaa sairauslomaa, sillä kuormitus kasvoi. Osa kertoi myös sairauslomakierteistä ja henkilöstövajeen venyttävän työntekijöitä niin paljon, että jokainen *tuntuu olevan vuorollaan sairauslomalla*. Haastatteluissa sairauslomakierteet koettiin työpaikkakohtaisiksi: osassa niitä esiintyi, ja osassa koettiin, että uupumus saatiin hoitoon niin, ettei seuraavaa sairauslomaa tarvittu. Muiden sairauslomat siis kuormittavat työyhteisöä työvoimapulan vuoksi ja voivat lisätä yksittäisen työpaikan sairauslomakierteitä, mikä lisää huonoa omaatuntoa sairauslomalla olevilla. Sairauslomien määrään tai niiden aiheuttamaan kuormitukseen tai niihin liittyvän syyllisyyden kokemiseen ei ollut selkeää eroa päivä- ja päivystystyössä.

*”Mä tiedän niitä tyyppejä, jotka ovat sairaslomallaankin yhteydessä asiakkaisiinsa, koska ne huolehtii niin paljon.” – Osastokoordinaattori, klinikkaeläinhoitaja OKK*

*”Työntekijä voi mennä semmoiseen tilaan, että kun ennen on tehty työtä kahdeksaakymppiä, niin nyt ajetaankin sata lasissa siihen seinään.” – Eläinsairaalan johtaja*

Haastatteluissa tuotiin laajasti myös ilmi työpaikan kulttuurin merkitystä uupumiseen ja sen läpikäymiseen: osa koki, että työuupumuksista puhuttiin laajemmin, mutta osa oli kärsinyt puhumattomuuden kulttuurista. Haastatteluissa nähtiin, että työnteko uupumukseen asti ja sen uhalla – asenne oli peräisin jo eläinlääketieteellisestä yliopistosta ja sen opintotahdistista: niin suoritusmäärä kuin suorituspaine olivat haastatteluihin perustuen valtavia, ja uupumus sekä muut kuormitustekijät jo yliopistossa saivat vähättelyä, kun niistä yritettiin puhua ääneen. Tällöin opiskelijayhteisö omaksuu helposti uupumukseen johtavan työkuulttuurin sekä omien sekä muiden uupumuskokemusten vähättelyn, ja vie sen jopa tiedostamatta tai haluamattaan mukaan työelämään.

Kun uupumukseen johtava työkuulttuuri on sisäsyntyistä, siihen on vaikea puuttua tai sitä on vaikea korjata – tai työkaluja sen korjaamiselle ei ole tai niitä ei osata luoda. Haastatteluissa osa vastaajista painotti laajasti itsensä johtamista tai omien rajojen vetämistä, mutta eläinlääketieteellisessä opiskelu vaikutti niin ehdottomalta, että tällaisilla toimilla ei olisi merkitystä. Tällöin uupumus saattaa jo ilmetä yliopistossa jopa kierteenä, jolloin työelämään astuu jo valmiiksi uupuneita työntekijöitä niin päivystys- ja päivätyöhön. Työyhteisön kulttuurin ongelmat vaikuttivat yhtä lailla päivystys- ja päivätyöntekijöihin ja ovat yleensä työyksikköön vahvasti sidonnaisia.

### **6.1.2. Yleiset kuormittavuustekijät**

Avoimissa vastauksissa korostui pitkien yövuorojen, huonon työvuorosuunnittelun ja heikon palautumisajan tuoma kuormitus. Päivystysvuorot ovat kerrallaan pidempiä verraten päivävuoroon, vaikka lopulta kuukausiaikana työtä kertyy suunnilleen saman verran 100%

työaikaa tehdessä. Moni kertoi avoimissa kommenteissa vähentäneen työaikaansa 20-50 % päivätyössä: haastatteluiden mukaan lyhyempi työaika helpottaa työvuorosuunnittelun tuomaa kuormitusta, parantaa palautumista sekä luo joustavuutta työntekoon, minkä nähtiin lisäävän työhyvinvointia. Päivystystyössä lyhyempää työaikaa on vaikeampi tehdä, mutta haastatteluiden mukaan työnantajasta riippuen myös päivystystyössä on lisätty joustavuutta. Haastatteluissa huonoon työvuorosuunnitteluun liitettiin myös huono taukoihin liittyvä suunnittelu: lakisääteisiä taukoja ei aina ollut mahdollista pitää. Niin ruokatauot kuin mahdollisuus päästä vessaan työvuorojen aikana olivat haastavia. Kun ihminen ei pääse palautumaan minimaalisesti työntöön lomassa, eikä huolehtimaan perustarpeistaan työpäivän aikana, kuormituksen voidaan nähdä kasvavan päiväkohtaisesti hyvinkin korkealle, sillä mikäli perustarpeisiin liittyviä taukoja ei ehditä pitää, kiire on itsessäänkin jo todella kuormittavaa.

*”Jossain muualla oikeasti kellotetaan, että sinä pidät sen puolen tunnin tauon, kun taas toisaalla kukaan ei valvo sitä – ja jossain kellotetaan, ettei sinä pidä minuuttiakaan yli.” – Eläinlääketieteen opiskelija*

Päivystystyössä keskiarvollisesti (1-5) 0.53 kuormittavammaksi koettiin työskentelyajat, 0.47 kuormittavammaksi työtunnit ja 0.36 työn volyymi. Myös vuorotyö oli hieman kuormittavampaa keskiarvollisesti päivystystyössä kuin päivätyössä. Moni kertoi avoimissa vastauksissa potilaita olevan liikaa liian lyhyessä ajassa ja usein töitä tehtiin henkilökuntavajeessa, jolloin potilaiden määrä korostui entisestään. Moni kommentoi kiireen olevan stressaavaa ja sen altistavan virhearvioille, huolimattomuudelle ja riittämättömyyden tunteille. Nämä ovat suoraan yhteydessä haastatteluiden mukaan jo aiemmin käsitellyille uupumuksen tunteille. Ongelmaa toivat ilmi niin päivystys- kuin päivätyöntekijät, mutta päivystystyössä kiire ja pitkän työajan tuoma kuormitus korostui. Tämä selittää myös, miksi riittämätön uni työpäivien välillä sekä erityisesti epäsäännöllinen ruokailu työpäivien aikana koettiin päivystystyössä kuormittavammaksi kuin päivätyössä. Haastatteluissa tuotiin ilmi, että säännöllinen ruokailu jopa 12 tunnin työpäivän aikana ei ole itsestäänselvyys: työpaikkakohtaisesti jossain saatettiin kellottaa, ettei tauko mene minuuttiakaan yli sille varatun ajan, jos tauolle ylipäättään ehti. Energiavajeen tuomat ongelmat työntekoon aiheuttavat yhtä lailla virhearvioita, huolimattomuutta tai negatiivisia tunteita omaa työntekoa kohtaan kuin esimerkiksi kiire tai stressi.

*”Olen kärsinyt työuupumuksesta jo pitkään, eikä työvuorosuunnittelulle, jonka olen kokenut kuormittavaksi, tehty mitään pitkään aikaan. Ennen kuin kerroin irtisanoutuvani, jos asia ei muutu.” -Klinikkaeläinhoitaja, päivystystyö.*

Päivystystyössä koettiin, ettei palkka vastaa työn vaatimuksia, keskiarvallisesti (1-5) 0.89 kuormittavammaksi tarkastelussa päivätyön kanssa. Kokonaisuudessaan molemmissa otosryhmissä se, ettei palkka vastaa työn odotuksia, koettiin keskiarvallisesti todella kuormittavaksi. Myös taloudellinen epävarmuus oli päivystystyössä keskiarvallisesti (1-5) 0.65 kuormittavampaa: tämä saattaa johtaa siihen, että moni tekee itselleen kuormittavan määrän työtunteja, jotta taloudellinen epävarmuus vähenisi. Haastatteluissa tuotiin ilmi, että on klinikkaeläinhoitajia, jotka joutuvat hoitotyön lisäksi tekemään toista työtä kyetäkseen elättämään itsensä. Haastattelujen vastaukset olivat pääasiassa linjassa kyselytutkimuksen tuloksissa koskien palkkaa: yleinen näkemys oli, ettei palkka vastaa useissa tilanteissa työn määrää, työnkuvaa ja sen haastavuutta. Osa kuitenkin korosti selväsanaisemmin, että palkkatason pitäisi nousta laajemmin, erityisesti koskien klinikkaeläinhoitajia, jotta taloudellisen epävarmuuden tuoma kuormitus vähenisi. Haastatteluiden mukaan koko ala voisi hyötyä palkkakeskustelun laajemmasta avoimuudesta.

*”Työtehtävien kehitys ja laajuus on lisääntynyt eri tahdissa kuin korvaus työstä. Ala-arvoinen palkka ja vähättelevä suhtautuminen palkankorotuspyyntöihin vähentävät motivaatiota ja kertovat huonosta arvostuksesta.” - Klinikkaeläinhoitaja, päivätyö.*

Moni kertoi kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa, ettei työasioista ollut helppo päästä irti heti kotiin tultua. Moni joutui myös tekemään työhön liittyviä paperitöitä kotona, jolloin työstä oli vaikea irtautua. Pitkät päivystysvapaat koettiin syyksi jaksaa päivystystyötä, mutta moni koki myös läpi viikonlopun päivystämisen kuormittavana: tällöin palautuminen pitkällä päivystysvapailta ei välttämättä ole laadukasta, etenkin kun palautumista tarvitsee suhteellisesti enemmän pitkän työvuororupeaman jälkeen. Haastatteluissa todettiin, että heikko palautuminen on suoraan yhteydessä uupumusoireisiin, oli kyseessä sitten päivystys- tai päivätyö. Töiden

tekeminen kotona madaltaa myös jatkossa kynnystä tehdä töitä kotona, jolloin töiden venymisestä saattaa syntyä kiire, mikä vähentää palautumista pitkäaikaisesti.

*”Kesäisin päivystysputkien välillä toisinaan pelottaa kotona se seuraava putki, eikä siinä ehdi palautua, kun jännittää sitä, että siellä on taas hirveä kiire. Se on todella kuormittavaa.” -Päivystävä klinikkaeläinhoitaja*

Heikkoa mahdollisuutta osallistua työn suunnitteluun koettiin päivätyössä keskiarvallisesti (1-5) 0.65 kuormittavampana. Työn suunnittelu oli vapaampaa päivystyksessä, jossa työskenneltiin eläinlääkärin päättämässä kiireellisyysjärjestyksessä verraten päivätyöhön, jossa päivän aikataulu oli selkeä ja usein joustamaton. Tämä selittää myös sen, miksi päivätyössä työn hallinta koettiin keskiarvallisesti (1-5) hieman kuormittavamaksi kuin päivystystyössä. Haastatteluiden vastaukset olivat linjassa kyselytutkimuksen vastauksien kanssa. Haastatteluissa tätä eroa selitettiin myös sillä, että mikäli asiakas veisikin enemmän aikaa tai eläinlääkäri joutuu ottamaan ylimääräisen potilaan – tai tapahtuu mikä tahansa muu työtä viivästyttävä muutos – niin päivätyössä kaikki ajat myöhästyvät. Mikäli niitä yrittää kieriä kiinni, voi työn hallinta ja halu perehtyä kaikkiin potilaisiin yhtä paljon, kärsiä. Tällöin negatiiviset tunteet voivat lisääntyä ja työn suunnittelu muuttua vaikeammaksi, kiireisemmäksi tai mennä pieleen.

*”Hoidan vaikeita sisätautipotilaita, paljon lähetepotilaita. Potilaskäynnin jälkeen vaaditaan paljon pohdintaa, labratulosten tulkintaa, hoidon suunnittelua ja säätämistä, palautekeskustelua ja tukea lähettävälle kollegalle ja omistajan kysymyksiin vastailua (kroonisesti sairaalla potilaalla loppuelämän ajan, jos vähän kärjistän). Näille ei mikään työaika riitä, vaan luisuvat säännöllisesti vapaa-ajalle tehtäväksi ilman selkeää rajausta ja ilman palkkaa. Koen erittäin vaikeaksi rajata tätä tiukasti, koska pidän tiivistä vuorovaikutusta myös palkitsevana ja tärkeänä monella tavalla. Jos potilastyö pääsee ruuhkautumaan, tämä oheistyö lisääntyy samalla moninkertaisesti.” -Eläinlääkäri, päivätyö.*

*”Me ollaan luettu nuorena ne James Herriotit ja ajateltu, että tuollainen sen eläinlääkäriin kuuluu olla.” – Eläinsairaalan johtaja*

Asiakkaiden hyvinvoinnista huolehtiminen koettiin keskiarvollisesti (1-5) 0.30 kuormittavammaksi päivätyössä kuin päivystystyössä. Samoin asiakkaiden tunnereaktiot kuormittivat päivätyössä enemmän. Avoimissa vastauksissa korostui asiakassuhteiden vaikutus eroon: päivätyössä on mahdollisuus luoda pitkiä, jopa vuosikymmenten mittaisia asiakassuhteita, jolloin asiakkaan ja työntekijän välille syntyy kiintymystä ja/tai luottamussuhde. Moni koki huolta esimerkiksi lemmikkinsä menettäneiden asiakkaiden hyvinvoinnista tai lemmikin sairauden vaikutuksesta asiakkaan rahatilanteeseen. Sen myötä asiakkaan kokemista tunteista koetaan herkemmin emotionaalista kuormitusta. Näistä syistä myös asiakkaiden vaatimukset sekä valitukset ja negatiiviset kommentit koettiin kyselytutkimuksen määrällisissä tuloksissa hieman kuormittavammaksi päivätyössä keskiarvollisesti verrattuna päivystystyöhön.

Haastattelut olivat pääasiassa linjassa tämän tuloksen kanssa, mutta osa vastaajista muistutti, että kiintymys ja vaikeiden tunteiden käsittely liittyen asiakkaisiin voi olla myös persoonaan liittyvää – ja tunteita voi opetella käsittelemään ja hallitsemaan paremmin, jolloin sen aiheuttama kuormitus vähenee. Osa vastaajista myös huomioi, että asiakassuhteisiin liittyvä kuormitus voi olla myös erikoistumisalaan liittyvää: esimerkiksi syöpädiagnostiikassa tai kardiologiassa eli sydämien kanssa työskentelevät hoitavat pääasiassa vanhempia, mahdollisesti kuolevia lemmikkejä, jolloin he joutuvat käsittelemään eutanasiaa ja menetystä mahdollisesti enemmän kuin toisilla erikoisaloilla. Tällöin myös keskustelut luopumisesta - ja voimakkaita tunteita aiheuttavista sairauksista – voivat olla osa heidän arkipäiväänsä, jolloin asiakkaista huolehtiminen kuuluu päivittäiseen työkuvaan. Tällöin esimerkiksi myös päivystyksen tehohoidossa ja kirurgiassa voidaan käsitellä vastaavia tilanteita, joissa nuoretkin lemmikit voivat olla lähellä menehtyä tai menehtyvät. Sen myötä asiakkaiden huolehtimiseen liittyy negatiivisten tunteiden lisäksi myös yllättävän tilanteen tuoma järkytys.

*”Vielä pari vuosikymmentä sitten tauteja oli vain kaksi: paraneva tauti ja kuolemantauti. Nykyään tietoa on niin paljon, että sitä tunnutaan vaadittavan kaikilta sellaisiltakin, joille sitä ei ole opetettu.” – Päivystävä eläinlääkäri*

Haastatteluihin vastaavat kokivatkin yleisesti, että asiakkaista huolehtiminen kuuluu nykypäivänä työnkuvaan – joidenkin mukaan jopa enemmän, kuin itse lemmikistä huolehtiminen. Osa vastaajista koki sen olevan olennainen osa työnkuvaa, mutta osa koki asiakkaista huolehtimisen merkityksen kasvavan liialliseksi: enää ei tunnu riittävän, että lemmikki voi hyvin tai sen hengen pelastaa, vaan samalla vaaditaan loistavaa asiakaspalvelua, apua tunteiden käsittelyyn sekä päätösten tekemiseen. Moni koki sen olevan kuormittavaa, ja vievän aikaa itse potilastyöltä. Sen myötä asiakkaista huolehtimisen voidaan nähdä aiheuttavan kiireen, stressin ja kuormittavan työn kierrettä, jos asiakkaiden kanssa keskusteluun ja heidän huomioimiseen ei varata tarpeeksi aikaa. Mikäli aikaa taas varataan asiakkaiden kanssa keskusteluun ja heidän huomioimiseen, se vähentää jo muutenkin korkeiden potilasmäärien hoitamista. Tällöin asiakkaista huolehtiminen kilpailee lemmikistä huolehtimiseen tarkoitettun ajan kanssa, ja voi olla paineistava osa jo muutenkin kuormitukseen liittyvää negatiivista noidankehää.

*”Mä en oikein tykkää siitä nykypäivän suunnasta, että kun asiakas kävelee ulos klinikalta, sillä on ne neljä eri väristä naamaa palautteenantokanavana, joita se painaa, ihan kuin sen käsittelemät tunteet voisi yksinkertaistaa. Asiakas voi olla tyytyväinen, vaikka se olisikin surullinen tai vihainen”. – Eläinlääketieteen alan työnohjaaja*

Osa kyselytutkimuksen vastaajista toi ilmi työpaikkakiusaamista, kuormittavaa vertailua, konfliktitilanteita sekä juoruilua työssä. Niin kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa kuin haastatteluissa näitä pidettiin osana huonoa työilmapiiriä. Moni koki myös, ettei huono työilmapiiri liity pelkästään työkavereihin, vaan myös huonolla johtamisella vaikutetaan työilmapiiriin heikentävästi. Esimerkiksi yksi vastaajista kertoi työyhteisön johtajan peitelleen työpaikalla tapahtuneita uupumisia ja niihin liittyviä sairaslomia, mikä lisäsi muiden huonovointisuutta. Niin haastatteluissa kuin kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa koettiin, että huono työilmapiiri lisäsi työkuormitusta ja heikensi huomattavasti työhyvinvointia – päinvastoin hyvä työilmapiiri piti työhyvinvointia yllä, jolloin yksittäiset kuormittavat päivät tuntuivat siedettävämmiltä.

Päivystystyössä koettiin vähättelyä keskiarvollisesti (1-5) 0.43 enemmän kuin päivätyössä. Samoin työn kyseenalaistamista niin asiakkailta kuin kollegoilta koettiin kuormittavaksi päivystystyössä enemmän kuin päivätyössä. Myös työn vertailua koettiin päivystystyössä keskiarvollisesti (1-5) 0.54 enemmän kuin päivätyössä. Osa vastaajista koki, ettei heidän ratkaisuihinsa päivystyksessä luotettu kaikissa tilanteissa: pääasiassa asiakkaat, mutta myös työkaverit, saattoivat epäillä ratkaisua, mikä voi osaltaan vaikeuttaa työntekoa erityisesti akuutissa tilanteessa. Haastatteluissa kuitenkin muistutettiin, että päivystyksessä ratkaisuja samaan tilanteeseen voi olla monenlaisia, jolloin vähättely tai epäileminen ei edistä itsemme hyvinvointia. Eroavaisuus työnkuvien välillä korostui ikäryhmittäin – päivystävät nuoret kokivat tarvitsevansa lisää tietotaitoa, missä taas moni päivätyöntekijä oli jo osittain tai kokonaan erikoistunut. Erityisesti tällaisessa tilanteessa nuorelle eläinlääkärille voi olla kuormittavaa, jos hän kollegoiden avun tai opastuksen sijaan saa heiltä osakseen vähättelyä.

Sen sijaan kyselytutkimuksen mukaan kuormittavia yhteenottoja niin asiakkaiden kuin kollegojen kanssa tapahtui päivätyössä hieman enemmän kuin päivystystyössä. Moni koki erityisesti sosiaalisen median valitukset ja pilkan todella kuormittavaksi ja syyksi harkita työn opettamista, sillä vaitiolovelvollinen työntekijä ei voi kommentoida julkisesti edes häneen kohdistuvaa kommentointia. Eräs vastaaja kuvaili *asiakkaiden yleensä pyytävän kuuta taivaalta ja täysin ilmaiseksi*, ja sama ajatus korostui myös muiden vastaajien kommentoissa. Moni kommentoi erityisesti sen kuormittavan, etteivät asiakkaat uskoneet heidän sanojaan, tai epäilivät heidän ammattitaitoaan. Haastatteluiden vastaukset korreloivat kyselytutkimuksen vastausten kanssa: asiakkaiden vaatimukset voivat olla hyvinkin korkeita ja/tai ristiriitaisia, sekä osa asiakkaista – liittyen voimakkaisiin tunteenpurkauksiin – saattaa olla konfliktinhakuisia.

*”Olen ruvennut siis ihan itkemään, kun asiakas on käyttäytynyt epäreilusta, ja siinä kiireen keskellä on pitänyt kuunnella sitä, enkä minä ollut edes ehtinyt pitää ruokataukoa tai käydä vessassa. Se on rankkaa, kun kaikki paha olo puretaan siinä hetkessä minuun, vaikka minäkin olen tosi väsynyt.” – Päivystävä klinikkaeläinhoitaja*

Konflikteja asiakkaiden kanssa tapahtuu niin sosiaalisessa mediassa kuin kasvokkain työpaikalla. Työssä saattoi kohdata esimerkiksi huutoa, pilkkaamista tai uhkailua. Yksi haastateltavista kuvaili muun muassa itkeneensä asiakkaan ilkeiden kommenttien takia. Sosiaalisen median konflikteihin liittyen niin avoimissa vastauksissa kuin haastatteluissa moni kuvasi raskaaksi sen, ettei vaitiolovelvoitteen takia ole mahdollista puolustaa itseään. Tällainen tilanne tuntuu epäreilulta, etenkin jos omaa ammattitaitoa pilkataan tai tehtyjä asioita vääristellään. Haastatteluissa kuvattiin, että kollegoiden tiedettiin saaneen muun muassa haukkumisviestejä heidän yksityisille sosiaalisen median tileilleen – tai suoraa uhkailua. Haastatteluissa kuvattiin, että tällaiset tilanteet vahvistavat pelkoa, sekä saavat ihmisen helposti kokemaan, että hän on tässä tilanteessa yksin. Niin avoimet vastaukset kuin haastattelut antoivat osviittaa, että konfliktit työssä ovat merkittävimpiä kuormitustekijöitä, jotka pelottavat.

*”Koen, että kollegat ja työyhteisö työpaikallani on hyvä ja kannustava, mutta johto ei ymmärrä työni vaativuutta, sitä ettei vaadittu osaaminen ja palkka kohtaa ja että nykyinen työvuorojärjestelmä kuormittaa tällä hetkellä samassa positiossa olevia ihmisiä liikaa (ihmiset eivät yksinkertaisesti jaksaa). Palkka ei vastaa työn kuormittavuutta ja työnantajat eivät ole asiaan reagoineet usean vuoden keskustelun tai asioiden esiin nostamisen jälkeen edelleenkään.” - Eläinlääkäri, päivystystyö*

*”Itse eläinlääketieteessä ei ole mitään ongelmaa ja rakastan hoitaa eläimiä ja olen alastani kiinnostunut. Omistajat usein hankaloittavat eläimensä hoitoa ja ovat kohtuuttomia eläinlääkäreitä kohtaan.” -Eläinlääkäri, päivätyö*

*”Luulen, että omistajien vaatimukset, odotukset ja kielenkäyttö kuormittavat eläinlääkäreitä suhteettoman paljon. Nämä ovat kuitenkin "vain eläimiä" ja niiden inhimillistäminen on laajeneva ilmiö” -Klinikkaeläinhoitaja, päivätyö*

Moni koki kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa painetta toimia tiettyjen käytösmallien mukaan, vaikka he eivät kokeneet sen soveltuvan heille itselleen tai tiettyyn tilanteeseen. Moni toi ilmi huolestuneisuutta kollegoiden hyvinvoinnista: kun työ on kuormittavaa ja sen

kuormittavuudesta puhutaan, moni osaa havaita ympärillään esimerkiksi uupumuksen oireita tai niistä on kerrottu suoraan, mikä aiheuttaa huolta. Haastatteluissa kerrottiin, ettei empaattisuus koske vain lemmikkejä tai asiakkaita, vaan suurin osa suhtautuu empaattisesti ja huolehtivaisesti myös työkavereihin sekä yleisesti kollegoihin. Ystäväpiirien muodostuessa jo yliopistossa, moni kokee myös kollegat työn ulkopuolelta läheisiksi, jolloin huoli voi kasvaa tunnesiteen merkityksen myötä. Haastatteluissa huomioitiin, että kuormittavassa tilanteessa monella voi olla runsaasti huolen aiheita, mutta moni alalla työskentelevä on myös taipuvainen huolestuneisuuteen, jolloin huolen syy kannattaa kaikissa tilanteissa käydä läpi.

Työturvallisuuteen liittyvää kuormitusta koettiin kyselytutkimuksen mukaan pääasiassa harvoin, mutta moni koki kiireen lisäävän työturvallisuusongelmia toisinaan. Sen vuoksi päivystystyössä työturvallisuusongelmat koettiin keskiarvallisesti hieman kuormittavammaksi kuin päivätyössä: päivystyksessä voi toisinaan olla niin kuormittava ja akuutti kiire, että työturvallisuuteen ei ehdi kiinnittää huomiota, tai se ei ole sillä hetkellä mahdollista.

Pätkätöitä ei juuri tarjottu kyselytutkimuksen mukaan, tai mikäli niitä tarjottiin, niitä ei koettu juurikaan kuormittavaksi: haastattelut korostivat joustavuuden merkitystä, ja moni työskenteleekin alalla tehden keikkatöitä eri yrityksiin. Tällöin työntekijä pystyy itse säätelemään työmääriään suhteessa työkuormitukseen ja omiin tarpeisiinsa. Sen myötä pätkätyöt eläinlääketieteen alalla, jolla on työvoimapula, voivat toimia joillekin myös ratkaisuna kasvavaan työkuormitukseen.

Moni ei osannut kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa arvioida, millaista tukea organisaatiojohdolta oli ylipäättään saatavilla, ja osa koki, ettei organisaation johto täysin ymmärtänyt työnkuvaa, jolloin tukea ei osattu kohdistaa oikein. Haastatteluissa tuotiin ilmi, että organisaatiojohto, joka ei ole työskennellyt eläinlääketieteen alalla itse, ei välttämättä ymmärrä alaa; mutta myös tilanne, jossa eläinlääketieteen koulutuksen saanut toimii johtajana, voi näyttäytyä johdettaville heikkona tai osaamattomana johtamisena. Haastatteluissa myös todettiin, ettei yritysjohdossa aina ymmärretä esimerkiksi emotionaalisen kuormituksen vaikutusta työhön – tai yleisesti erilaisten ihmisten tarpeita. Johtamisessa ei koettu juurikaan eroja päivystys- ja päivätyön välillä, vaan samanlaisia johtajuuteen liittyviä ongelmia koettiin molemmissa työnkuvissa. Tästä päätellen tukijärjestelmän epäselkeys ja mahdollinen

osaamattomuus, joustamattomuus sekä ymmärtämättömyys johdolta lisäsi työntekijöiden kuormitusta.

Osa kyselytutkimuksen vastaajista koki saavansa esihenkilöiltään palautetta vain silloin, kun heidän työstään oli annettu negatiivista palautetta. Palautteenannossa korostui monen mukaan negatiivisuus positiivisuuden ja tukemisen sijaan. Haastatteluiden mukaan myös työntekijät korostivat itse omia negatiivisia suorituksiaan paljon enemmän verrattuina positiivisiin onnistumisiin. Tällöin työntekijöiden sekä esihenkilöiden asenne voivat ruokkia toisiaan ja sen myötä ylläpitää negatiivisten työsuoritusten korostamista tai pahentaa sitä. Näin ollen negatiivista palautetta liittyen samaan tilanteeseen voi saada asiakkailta, kollegoilta, esihenkilöiltä sekä itseltään. Kun negatiivinen palaute liittyen tiettyyn tilanteeseen tulee montaa reittiä, mutta positiivinen tilanne huomioidaan joltain taholta vain satunnaisesti, näkemys negatiivisten ja positiivisten palautteiden suhteesta voi vääristyä. Tämä korostaa negatiivisten asioiden näkemistä ja huomioimista yli positiivisten entisestään.

Painetta kehittyä ja jatkokouluttautua koettiin kyselytutkimuksen vastausten mukaan enemmän päivystyksessä kuin päivätyössä. Vastausten perusteella tämä johtui siitä, että päivätyössä ollaan jo ehditty laajemmin jatkokouluttautua ja päivätyöntekijöillä oli yleisesti enemmän työvuosia takanaan. Haastatteluissa tuotiin myös ilmi, että eläinlääketieteen alan koko ajan kehittyessä, päivystystyö on alkanut kehittyä itsessään myöhemmin kuin päivätyöhön liittyvät erikoistumisalat. Esimerkiksi tehohoito, päivystykselliset leikkaukset sekä pidempiaikainen sairaalahoito kehittyvät tällä hetkellä nopeaa vauhtia ja tehohoidosta on syntymässä oma erikoistumisalansa. Näin ollen lisääntyvä, uusi tieto voi osin painottua tällä hetkellä päivystystyöhön. Haastatteluiden mukaan kuitenkin paine jatkokouluttautua ja kehittyä aiheuttaa kuormitusta molemmissa työnkuvissa: painetta voi aiheuttaa niin asiakkaat, työnantaja tai työntekijä itse.

### **6.1.3. Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät**

Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa korostui potilashuolen olevan päivystys- ja päivätyössä erilaista: päivystystyössä huoli oli akuutti itse hoitotilanteessa monen potilaan kohdalla, kun taas päivätyössä huoli tietyistä potilaista oli jatkuvaa monenlaisista syistä

johtuen. Haastatteluissa päivystystyön potilaisiin liittyvien huolien ajateltiin olevan aika- ja osaamissidonnaisia: miten potilaita ehtii hoitamaan, etenkin jos moni niistä on akuutteja, tai riittääkö oma osaaminen haastavien potilaiden hoitoon. Haastatteluissa päivätyön potilaisiin liittyvien huolien nähtiin liittyvän potilaan hoidon elinkaareen. Esimerkiksi pitkäaikaiseen tai loppuelämän sairauteen sairastuneen potilaan kotihoidon onnistuminen saattoi herättää huolta, tai jos oireilulle oli vaikea löytää syytä, potilaan hoito oli haastavampaa. Tällöin potilaan yleisvoinnin ylläpitäminen vaikeutuu. Myös päivätyöhön liittyi aika- ja osaamissidonnaisia huolia koskien potilaiden hoitoa, mutta niitä ei koettu yhtä voimakkaiksi, kuin mitä ne voivat päivystystyössä olla.

*”Joskus epäonnistumisen jälkeen ei vaikka nuku viikkoon, ja toisinaan on jotain niin vaikeaa, että siitä näkee unia, ja sitten herää pohtimaan ratkaisuja keskellä yötä, eikä nuku taaskaan”. – Osastoa johtava eläinlääkäri*

Potilasturvallisuudesta huolissaan olemisen ero kyselytutkimuksessa selittyi avoimien vastausten mukaan sillä, että päivystystyöntekijät työskentelivät pääasiassa hyvin varustelluissa eläinsairaaloissa, mutta osan päivätyöntekijöistä työpaikoissa esiintyi varustukseen liittyvää puutteellisuutta. Nämä kaksi tekijää vaikuttavat avoimien vastausten perusteella siihen, miksi päivätyössä koettiin potilasturvallisuudesta huolehtiminen keskiarvollisesti (1-5) 0.27 kuormittavammaksi kuin päivystystyössä. Haastatteluissa lisättiin, että hyvin varustelluissa eläinsairaaloissa oli yleensä myös laajasti erikoisosaamista – ja usein joku kollega paikalla, jolta kysyä tarvittaessa apua. Tämä voi helpottaa niin potilasturvallisuuden ylläpitämistä sekä potilaista huolehtimisen vähentymistä: tilanteita ei pääasiassa tarvitse kohdata yksin muutoin kuin öisin.

Moni koki kyselytutkimuksessa eutanasian suorittamisen pääasiassa osaksi omia työtehtäviään ja usein viimeisenä palveluksena sairaalle eläimelle. Eutanasian suorittamisessa kuormittavinta oli siihen liittyvä haastava asiakaskommunikaatio, ei itse praktinen osuus. Eutanasian suorittaminen koettiin päivystyksessä hieman kuormittavammaksi kuin päivätyössä. Avoimien vastausten perusteella tämä johtuu kiireestä: Päivystyksessä ei ole aina mahdollista antaa omistajalle eutanasiapäätökseen tarvittavaa tukea tai keskustelumahdollisuutta, jolloin kiire voi luoda ikävän kokemuksen niin asiakkaalle kuin henkilökunnalle. Haastatteluiden vastaukset

kävivät yksin kyselytutkimuksen tulosten kanssa: Eutanasian haastava asiakaskommunikaatio liittyi esimerkiksi asiakkaan haluttomuuteen luopua lemmikistä tai siihen, ettei asiakas suostunut uskomaan lemmikin olevan vakavasti sairas tai kokevan voimakkaita kipuja. Toisaalta myös tunteita herättävä lemmikistä luopuminen saatettiin kokea emotionaalisesti vaikeaksi, vaikka se olisikin osa rutiinistyötä.

*”Eutanasiat koen kuormittaviksi, jos joudun paljon suostuttelemaan siihen tai jopa lopulta pyytämään virkaeläinlääkärin päätöksen eutanasiaan. Tilanteet vievät silloin useita tunteja työaikaa ja ovat hyvin turhauttavia ja ahdistavia kun ajattelee mahdollisuutta, että omistaja lähtisi vielä kärsivän eläimen kanssa kotiin.” -Eläinlääkäri, päivystystyö*

*”Kansanterveydestä huolehtimisessa erityisesti jatkuvasti muuttuvat antibioottikäytänteet, joka puolelta maailmaa haalattavat rescue-eläimet sekä nyt viimeisimpänä Ukrainan pakolaislemmikit asettavat usein haasteita ja paineita työntekoon.” -Eläinlääkäri, päivystys- ja päivätyö*

*”Oman jaksamisen suojeleminen vaikeutuu, kun näkee sellaisten työtehtävien kasautuvan, joissa on kyseessä eläinten hyvinvoinnin ja terveyden suojeleminen.”  
– Eläinlääketieteen alan työnohjaaja*

Kansanterveydestä huolehtiminen kuormitti avoimien vastausten perusteella erityisesti rescue-lemmikkien kanssa työskenteleviä eläinlääketieteen ammattilaisia. Samoin zoonooseihin eli eläinperäisiin tartuntatauteihin liittyvä kuormitus oli pääasiassa vähäistä, mutta avoimien vastausten perusteella se korostui samoin kuin kansanterveydestä huolehtiminen. Haastatteluiden perusteella kansanterveydestä huolehtiminen saattoi liittyä monella eläinlääketieteen alan työntekijällä myös lemmikinomistajien henkiseen hyvinvointiin, ei vain kansan yleiseen terveyteen. Lemmikin nähdään usein olevan omistajalleen mielenterveyden hyvinvointia ylläpitävä tekijä, jopa henkireikä, jonka menetys tai esimerkiksi elämäntilanteessa kalliiksi koettu hoitaminen voi olla mielenterveyttä voimakkaasti heikentävä tekijä.

Eroavaisuudet hoitokäytännöissä kuormittivat joskus 42,3 %, usein 17,9 % ja aina 3,6 %. Päivystystyössä eroavaisuudet hoitokäytännöissä koettiin hieman kuormittavammaksi kuin päivätyössä. Avoimien vastausten perusteella tämä ero selittyi sillä, että päivystystyössä työntekijöiden vaihtuvuus on suurempi, jolloin myös hoitotottumusten ja toimintatapojen vaihtuvuus on suurempi. Päivystystyössä samaa potilasta saattaa hoitaa moni eläinlääkäri, minkä vuoksi hoitokäytäntöjen ja niiden ylös laittamisen toivotaan olevan samoja työn sujuvoittamiseksi. Kuitenkin yleisiin kuormittavuustekijöihin verraten, hoitokäytäntöjen erot voivat aiheuttaa kommunikaatiovaikeuksia, ja jopa konflikteja, työntekijöiden välillä.

Päivystyksessä koettiin keskiarvollisesti (1-5) 0.35 kuormittavammaksi kemialliset aineet ja kaasut verrattuna päivätyöhön. Avoimissa vastauksissa korostui päivystystyön mukanaan tuomat todella kiireelliset leikkaukset, jolloin esimerkiksi anestesiassa käytettäviin kaasuihin ja niiden valvontaan ei pystytty tekemään ennakoivaa suunnitelmaa ja/tai niiden käsittelyssä oli kiire. Myös säteilylle altistuminen ja hygieniatasosta huolehtiminen koettiin hieman kuormittavammaksi päivystystyössä verrattuna tarkasteluun päivätyöstä. Avoimien vastausten perusteella kiire vaikutti kuormittavuuden nousuun.

Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa tuli ilmi opettamisen työyhteisön sisällä kasaantuvan yleensä vain muutaman työntekijän harteille, mikä kuormitti opettamiskokemusta. Muiden työntekijöiden opettaminen koettiin hieman kuormittavammaksi päivystyksessä, tähän suurimmaksi syyksi koettiin olevan kiire. Haastatteluiden vastaukset olivat linjassa kyselytutkimuksen vastausten kanssa: vaikka kaikki kokivat kollegoiden opettamisen ja tiedon jakamisen tärkeäksi, se koettiin kuormittavaksi, mikäli sille ei järjestetty erikseen aikaa, vaan se olisi niin sanotusti pitänyt tehdä työn lomassa. Tällöin keskittyminen itse työhön ja samalla opettamiseen voi lisätä esimerkiksi kiireentuntua, stressiä tai keskittymisvaikeuksia. Opetustilanteen nähtiin myös jäävän puolitiehen tai olevan negatiivinen kokemus, mikäli se piti tehdä esimerkiksi työn lomassa työhön kuuluvilla aikapaineilla: tällöin kysymyksille tai kertaukselle ei välttämättä jää aikaa, tai tilanteen ehtii näyttää vain kerran. Opetustilanne voi myös olla itsessään stressaava ja viedä aikaa, jolloin normaalin työn aikapaine voi tehdä opetustilanteesta ahdistavan.

*”Uusien ihmisten opettaminen ja perehdyttäminen on todella antoisaa, mutta ajoittain koen, että se on sysätty täysin muutaman ihmisen harteille. Myös se, että esihenkilöt puhuvat, että ”joka kerta kun teet jotain yksin, on se hukkaan heitettyä, jos kukaan ei ole mukana oppimassa” on ajoittain kuormittavaa. Aivan kuin työlläni ei olisi arvoa jollei joku koko ajan seuraa.” -  
Klinikkaeläinhoitaja, päivystys- ja päivätyö*

*”Ahdistusta koen eniten henkilökunnan riittämättömyydestä (liian vähän henkilökuntaa), liian kuormittavasta työvuorosuunnittelusta (yli 2 yötä viikossa, tämä ei kuormittanut lyhyellä aikavälillä mutta yli 1,5v putkeen alkoi palautumattomuus kasautua) sekä huonoista/työtä haittaavista käytännön päätöksistä esimiestasolla.” -Eläinlääkäri, päivystystyö*

Kyselytutkimuksen avoimien vastausten perusteella moni koki päivystyksessä usein tilanteita, joihin oma asiantuntijuus ei tuntunut riittävän: tällöin opettamisen lisäksi päivystyksessä koettiin asiantuntijapulan ja kollegiaalisen avun saamattomuus kuormittavammaksi verrattuna päivätyöhön. Asiantuntijapulan koettiin keskiarvollisesti 0.68 yksikköä enemmän päivystyksessä. Haastatteluiden mukaan asiantuntijapula vaikeutti myös eläinlääketieteen alan yrityksen pyörittämistä, mikä tuo mukanaan taloudellista stressiä. Kun asiantuntijoista on pulaa, asiakkaita joudutaan ohjaamaan toisille klinikoille, eikä heille voida tarjota haluttua palvelua, jolloin asiakaskokemus voi kärsiä. Päivystystyössä koettua selitettiin sillä, että akuutissa tilanteessa erikoisosaamisen saaminen on erittäin haastavaa, kun sitä ei ole. Toisinaan erikoisosaajille voi olla jopa kuukauden jono, jolloin akuutissa tilanteessa erikoisosaamista voi olla jopa mahdoton saada.

Eläinlääkäreiden asiantuntijapulan lisäksi avoimissa vastauksissa moni kirjoitti klinikkaeläinhoitajista olevan jatkuvasti pulaa ja etenkin päivystyksessä työtä tehtiin usein vajaalla henkilöstöllä ilman työn volyymin pienentämistä. Tällöin pula avustajista ja laajasta kokemuksesta klinikkaeläinhoitajien työssä koettiin myös päivystyksessä hieman kuormittavammaksi kuin päivätyössä. Haastatelussa tuotiin ilmi, että klinikkaeläinhoitajia yleisesti ja heidän pitkän työuran kokemustaan on alettu arvostaa vasta viime vuosina enemmän, kun työntekijäpulan myötä heidän merkitystään on osattu arvioida paremmin. Moni

kuitenkin huomauttaa, että matalan palkan vuoksi klinikkaeläinhoitajan työtä ei välttämättä valita loppuelämän työuraksi, jolloin kokemusta kartuttaneet osaajat voivat vaihtaa alalta ennen pitkää pois.

Konsultaatioavun saatavuus koettiin kyselytutkimuksessa keskiarvallisesti (1-5) 0.22 kuormittavammaksi päivätyössä kuin päivystystyössä. Tämän voidaan kokea liittyvän siihen, että päivystystyö isossa eläinsairaalassa takasi konsultaatioavun kollegoille isommassa kapasiteetissa, verrattuna esimerkiksi päivätyöntekijöihin, jotka työskentelivät yksittäisillä, pienillä klinikoilla tai esimerkiksi ammatinharjoittajina. Suurin osa Suomen päivystävistä eläinsairaaloista kuuluu ketjuun, jolla on mahdollisuudet sisäiseen konsultaatioon, mikä helpottaa myös konsultaatiota päivystystyössä. Haastatteluissa kerrottiin, että kesät ovat kiireisintä aikaa eläinlääketieteen alalla, sillä kesäisin esimerkiksi harrastustoiminta, ulkoilu ja eläinkunta voivat altistaa onnettomuuksille – sekä ihmiset huomaavat omilla loma-ajoillaan herkemmin muutoksia lemmikissään tai haluavat hoitaa rutiinitarkastukset silloin. Tämän lisäksi myös eläinlääketieteen alalla pyörii lomat. Sen myötä voi nähdä, että kiire ja lomien pyöriminen samanaikaisesti hankaloittaa konsultaatioavun saamista, sillä joko konsultoitava henkilö voi lomailla tai on niin kiireinen, ettei ehdi konsultoida.

Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa korostui mahdottomuus vaikuttaa työvuorojen kiertoon päivystystyössä. Moni koki myös, että työvuorojen vähentäminen tarvittaessa oli tehty kuormittavan vaikeaksi. Haastatteluiden perusteella mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin ja/tai vähentää niitä oli työpaikkakohtaista: osa työnantajista jousti ja suunnitteli yhdessä elämäntilanteeseen sopivan työmäärän, ja osan piti vaihtaa työpaikkaa, jotta se olisi mahdollista. Haastatteluiden perusteella Suomen pääkaupunkiseudulla mahdollisuutta vaikuttaa omiin työvuoroihin koettiin vähemmän kuin pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Haastatteluissa tuotiinkin ilmi, että monelle ei sovi esimerkiksi yötyö – ja jotkut tekivät sitä taas mielellään, jolloin työvuorot pyrittiin järjestämään niin, että itselleen sopimatonta työtä ei tarvitse tehdä. Kaikkialla ei kuitenkaan näin ollut, ja monelle työntekijälle yötyön rytmi sekoittaa mahdollisesti kehon fyysisen toiminnan, että psyykkisen kapasiteetin työskennellä, jolloin myöskään vapaa-ajan vietto ja mahdollisuus palautua eivät onnistu.

*”Yötyössä työskentely on yksinäistä, ja konsultoiminen vaikeaa: voit soittaa toiseen eläinsairaalaan ja todeta, että oletkin itse kaikista kokenein päivystävä eläinlääkäri tällä hetkellä.” – Päivystävä eläinlääkäri*

Moni koki avoimissa vastauksissa, että heiltä vaadittiin jatkuvaa joustamista vapaa-ajasta, he tekivät paljon ylitöitä - etenkin päivystyksessä – ja moni koki vaadituksi olla koko ajan tavoitettavissa. Vaikuttaminen lomiin ja työvuorosuunnitteluun koettiin päivystyksessä keskiarvallisesti (1-5) 0.48 kuormittavammaksi kuin päivätyössä. Haastatteluiden perusteella myös nämä olivat työpaikkakohtaisia. Osa työpaikoista tarjoaa selkeän lomiin liittyvän kierron tasa-arvoisesti kaikille työntekijöille, ellei työ sopimuksessa ole toisin sovittu. Osa koki kuormittavaksi, että omat loma-ajat sai tietää todella myöhään, jolloin lomaa oli mahdoton suunnitella, tai silloin oli mahdoton toteuttaa haluamia asioita. Työpaikkakohtaisesti tiedettiin myös mainita, että joihinkin ollaan oltu yhteydessä töistä heidän ollessaan lomalla tai heitä oli pyydetty palaamaan lomalta töihin tai tekemään sijaistyövuoroja. Tällöin työntekijän lomaa ja aikaa levolle ei kunnioiteta, eikä lomalla pääse palautumaan haluamallaan tavalla.

Myös ylipäättään työn sitovuus ja joustavuuden ja saatavilla olemisen tarve oli kyselytutkimuksessa keskiarvallisesti hieman kuormittavampaa päivystystyössä. Yllä mainittujen tekijöiden koettiin lisäävän työn sitovuuden kokemusta, joustamisen tarvetta työnantajalle sekä saatavilla olemisen tarvetta. Haastatteluissa moni totesi, että on työnantajan tehtävä varmistaa, että kokemusta jatkuvasta joustamisesta ja saatavilla olemisen tarpeesta ei työntekijälle synny; toisaalta työnantajalla voi olla aika-, asiakas- sekä talouspaineita, jolloin niin sanotut työelämän pelisäännöt unohtuvat. Näiden lisäksi haastatteluissa todettiin, että päivystystyössä sama potilas, jota on hoitanut moni eläinlääkäri, voi olla osastolla monta vuorokautta. Tällöin yhteydenotot koskien potilasta voivat yleistyä myös vapaa-ajalla. Haastatteluissa todettiin, että tunteita tarpeesta joustaa ja olla saatavilla – jotka linkittyvät toisiinsa – lisäksi myös nykyteknologia: työpaikan sosiaalisen median ryhmät muistuttavat työn olemassaolosta ja voivat sisältää jatkuvaa, tarpeellista tai jopa mielenkiintoista informaatiota, mikä lisää vaikeutta irrottautua työstä.

#### **6.1.4. Alalla tyypillisesti esiintyvät opersoonallisuuspiirteet**

Persoonallisuustekijöiden esiintyminen kyselytutkimuksessa oli melko samanlaista molemmissa työnkuissa. Tällöin persoonallisuustekijät kuormittavat yhtäläisesti niin päivystystyötä kuin päivätyötä tekeviä työntekijöitä. Kyselyn tulokset myös vahvistivat kuvaa siitä, että nämä persoonallisuustekijät ovat eläinlääketieteen alalla yleisiä kuormittavuuden aiheuttajia. Erityisesti perfektionismi sekä riittämättömyyden tunteet korostuivat persoonallisuuspiirteiden joukosta sekä avoimissa vastauksissa. Haastatteluissa vastaukset puolsivat kyselytutkimuksen tuloksia: moni havaitsi itsessään ja työkavereissaan perfektionismia ja riittämättömyyden tunteita laajasti. Osa vastaajista kertoi, että näitä tuntemuksia on mahdollista helpottaa, mutta se voi olla kovan työn ja ajan takana. Haastateltavien vastauksista oli myös pääteltävissä, että perfektionismi ja riittämättömyyden tunteet saattavat liittyä epävarmuuteen, joka voi vähentyä kokemuksen karttuessa.

Haastateltavien mukaan alalle päätyy laajasti suorituskeskeisiä ihmisiä, joille täydellisyyden tavoittelu on ollut osa elämää nuoresta asti. Alalle pääsyyn vaaditaan joko kiitettävät arvosanat lukiosta tai iso työ pääsykokeisiin lukiessa: tällöin alalle päätyy todennäköisimmin suorituskeskeisiä henkilöitä, ja yhteiset, haitallisetkin persoonallisuuspiirteet korostuvat joukossa ja luovat alan suorituskeskeistä ja täydellistä tavoittelevaa kulttuuria itsessään. Haastattelujen perusteella voidaan siis päätellä, että alalle hakeutuu ihmisiä, joilla on perfektionismiin ja suorituskeskeisyyteen viittaavia persoonallisuuspiirteitä, jolloin alan kuormittavuus liittyy vahvasti myös niihin.

*”Perfektionismia koen kaikessa, välillä ahdistaa, kun ei ole aikaa tehdä niin hyvin asioita, kuin haluaisin.” -Klinikkaeläinhoitaja, Päivystys- ja päivätyö*

*”Krooninen uupumustilani aiheuttaa masennusta, koska voimavarani eivät riitä normaalielämiseen ja asioiden hoitamiseen, saati kaikkiin vapaa-ajan harrastuksiin, joista olisin kiinnostunut. En palaudu fyysisestä enkä psyykkisestä rasituksesta normaalisti. Elimistöni on jatkuvassa stressitilassa eikä nukkuminen virkistä kuten normaalia ihmistä.” -Eläinlääkäri, päivätyö*

Päivätyössä perfektionismia koettiin keskiarvollisesti (1-5) 0.30 enemmän kuin päivystystyössä. Samoin mielenterveysongelmia esiintyi keskiarvollisesti (1-5) 0.18 enemmän päivätyössä. Moni kommentoikin avoimissa vastauksissa vaihtaneensa päivystystyöstä päivätyöhön juuri päivystyksen kuormituksen tuomien ongelmien, kuten mielenterveysongelmien myötä. Mielenterveyden haasteet eivät kuitenkaan välttämättä katoa, vaikka voivatkin olla syy työmuodon vaihtamiseen. Myös huijarisyndroomaa, pettymystä, kun työ ei vastannut odotuksia sekä riittämättömyyden tunteita koettiin päivätyössä hieman enemmän kuin päivystystyössä. Haastatteluissa tuotiinkin ilmi, että huijarisyndroomaa ja riittämättömyyden tunteita kokee varsin moni huolimatta siitä, että he saattavat olla jopa alansa parhaita.

*”Vaikka sä olisit maailman paras siinä, mitä sä teet, sulla voi olla silti tunne, että sä et osaa yhtään mitään”. – Osastoa johtava eläinlääkäri*

Verraten työnkuvien eroavaisuuksiin, päivätyössä on usein mahdollisuus käyttää potilaisiin enemmän aikaa, ja moni on ehtinyt erikoistua yhä haastavampiin sairauksiin tai toimenpiteisiin. Tämän voidaan kokea ruokkivan huijarisyndrooman, perfektionismin ja riittämättömyyden tunteiden kokemuksia, kun työ on perusteellisempaa: tämä selittää pientä eroa kyselytutkimuksen vastauksissa. Sen sijaan kykenemättömyyttä työtehtäviin sekä neuroottisia oireita koettiin määrällisesti hieman enemmän päivystystyössä: haastatteluissa eroa selitettiin sillä, että päivystystyössä voi tulla vastaan lyhyellä varoitusajalla lähes mitä vain.

Moni avoimissa vastauksissa kommentoikin päivystyspotilaiden vaivojen sekä sairauksien olevan niin moninaisia, ettei jokainen voi osata niistä jokaista. Kiireentuntu ja sen mukanaan tuoma stressi voivat lisätä neuroottisuuden tunteita tunnollisen työntekijän tekemässä työssä. Moni myös saattaa erikoistua päivystysvuosiensa aikana ja vaihtaa erikoistuttuaan lyhyemmälle työajalle tai päivätyöhön, jolloin päivystävät voivat olla nuorempia tai heillä voi olla vähemmän kokemusta työelämästä. Moni kokenut päivystäjä saattaa siirtyä päivystyksestä päivätyöhön myös elämänmuutosten tai esimerkiksi sairauksien vuoksi. Myös nämä saattavat selittää kykenemättömyyttä työtehtäviin.

*”Me ollaan ihmisiä, ja mekin tehdään virheitä, ja meillä on oikeus oppia virheistä ja jatkaa tätä työtä. Erityisesti meidän vanhempien eläinlääkärien pitää olla tukena nuoremmille, jotta hekin pääsevät tänne asti.” – Osastoa johtava eläinlääkäri*

## 6.2 Pohdinta ja yhteenveto

Tässä tutkimuksessa eläinlääketieteen alalle tyypillisiä kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksiä tutkittiin maaliskuussa 2022 toteutetun kyselytutkimuksen ja kevään ja kesän 2023 aikana toteutettujen haastattelujen avulla. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millaisia eroja on kuormittavuustekijöiden esiintyvyyksissä eläinlääketieteen alan päivystys- ja päivätyössä. Kyselytutkimuksen otos (n) oli 274, ja vastaajat olivat eläinlääkäreitä ja klinikkaeläinhoitajia. Kyselytutkimuksen kuormittavuustekijät perustuivat teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltyyn vertaisarvioituun tietoon. Kyselyn numeerisen datan lisäksi kyselytutkimuksen johtopäätöksissä ja pohdinnassa käytettiin apuna kyselytutkimukseen tulleita avoimia kommentteja kuormittavuustekijöihin liittyen. Puolistrukturoidut haastattelut perustuivat kyselytutkimuksessa korostuneisiin kuormittavuustekijöihin, ja niiden tarkoitus oli laajentaa ymmärrystä kuormittavuustekijöiden kokemuksesta. Haastatteluihin osallistui seitsemän alalla eri työnkuissa työskentelevää henkilöä.

Kokonaisuudessaan kuormittavuuteen liittyvät tulokset ovat suhteellisen samanlaisia, mitä tieteelliset artikkelit havainnollistivat teoreettisessa viitekehyksessä liittyen kuormittavuustekijöihin. Eläinlääketieteen alan varhaisissa vaiheissa Suomessa esille nousseista kuormittavuustekijöistä osa näkyi edelleen nykypäivänä, kuten taloudellinen epävarmuus, sekä pitkien työaikojen tuoma kuormitus sekä työergonomiaan liittyvät kuormittavuustekijät. Sen sijaan sellaiset varhaisen vaiheen kuormittavuustekijät, kuten kansanterveydestä huolehtiminen, väkivallan uhka sekä heikko varustelu ovat vähentyneet aiemmista vuosikymmenistä saatuun tietoon verrattuna. Myös sosiaaliturva koettiin nykypäivänä hyvin vähäiseksi kuormittavuustekijäksi, ja avoimissa vastauksissa sekä haastatteluissa oltiin pääosin tyytyväisiä työterveyteen. Näin ollen myös eläinlääketieteen alan kuormitus on muuttanut muotoaan viime vuosikymmenten aikana, kuten yleisesti eläinlääketieteen alan kokonaisvaltainen toiminta.

Niin kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa kuin haastatteluiden vastauksissa koettiin *kutsumusammatin* leiman vaikuttavan suuresti heidän työssä kokemaansa kuormitukseen, oli kyseessä sitten päivystys- tai päivätyö. Moni koki ammatin olevan heille kutsumus, jonka vuoksi he olivat siihen todella sitoutuneita, erityisesti emotionaalisesti. Vaikka tällöin työ pysyi mielenkiintoisena ja työssä pysyi helposti tarkkaavaisena, niin sitoutuneisuus myös lisäsi kuormittavuutta. Kutsumusammattia oli käytetty monen mukaan syynä alhaisiin palkkoihin, mutta korkeisiin osaamisvaatimuksiin työnantajapuolelta. Kuten Crane ym. (2015) viittasi jo kirjallisuudessa, tutkimuksen mukaan asiakaspuolelta kutsumusammatin mukanaan tuomaa emotionaalisuutta taas pyrittiin tietoisesti tai tiedostamattomasti hyväksikäyttämään: moni vaati alhaisempaa hintaa tai ilmaista hoitoa lemmikilleen ja käyttäytyi työntekijöitä kohtaan kohtuuttomasti, mikäli lemmikin hoidossa tapahtui komplikaatio tai virhe.

Eryityisesti haastatteluissa käsiteltiin jo kyselytutkimuksessa esiin tullutta emotionaalista kuormitusta eläinlääketieteen alalla: työntekijät, jotka hoitavat eläimiä suurella intohimolla, kokevat usein myös voimakkaita tunteita hoitotyössään. Samalla he käsittelevät asiakkaiden voimakkaita tunteita ja tunteenpurkauksia päivittäin, jolloin emotionaalisen kuormituksen määrä voi tuntua ylivoimaiselta. Niin kyselytutkimus kuin haastattelut toivat ilmi työntekijöiden olevan pääasiassa todella empaattisia, erityisesti eläimiä kohtaan, jolloin työelämässä läsnä oleva tunteisuus ja mahdollinen kärsimys vaikuttaa myös henkilökohtaiseen elämään (Lazarus, 1991). Haastatteluissa kerrottiin, että työelämän emotionaalista kuormitusta ei ymmärretä sen vaatimalla tasolla, minkä myötä tunteiden käsittelyyn ei jää – tai sille ei varata – aikaa.

Tutkimuksen mukaan myös itse alan työkuulttuuri ylläpitää kuormittavaa työntekoa: alalle hakeutuvat opiskelemaan suorituskeskeiset ihmiset, jotka vaativat itseltään ja usein toisiltaan liikaa. Suorittamisen ilmapiiri liittyykin vahvasti täydellisyyden tavoitteluun (Dawson & Thompson, 2017). Bartram ja Baldwin (2010) toteavatkin, että eläinlääketieteelliseen on ympäri maailman korkeat sisään pääsemisen vaatimukset, mikä ohjaa suorituskeskeisiä ihmisiä alalle. Tutkimuksen mukaan jo eläinlääketieteellisessä opiskelu koetaan uuvuttavaksi, ja se luo itsessään uuvuttavan työkuulttuurin ilmapiiriä jo koulutusvaiheessa.

Tällöin alalle hakeutuvien samankaltainen persoonallisuus voi itsessään ylläpitää uupumukseen johtavaa työkuultuuria niin yksilön työssä kuin työyhteisössä – ja yhdistettynä alan laajoihin kuormittaviin haasteisiin, tietyt persoonallisuuspiirteet voivat olla itsessään riski työuupumukseen. Samalla työelämään siirtyy jo valmiiksi uupuneita tai erilaisista työhyvinvoinnin lieveilmiöistä kärsiviä työntekijöitä: Lloyd & Campion (2017) totesivat jatkuvan uuvuttavan kuormituksen vaurioittavan henkistä hyvinvointia. Klinikkaeläinhoitajien opiskelun kulttuurista ei saatu selkeää vastausta, mutta klinikkaeläinhoitajat kokivat yhtä lailla olevansa suorituskeskeisiä, ja toimipisteiden ollessa pääasiassa paikallisesti eläinlääkärijohtoisia, heidän tulee vähintään sopeutua suorittavaan työkuulttuuriin.

Kokonaisuudessaan tuloksia verratessa päivystystyössä ilmeni kuormittavuustekijöitä keskiarvallisesti voimakkaammin kuin päivätyössä. Selkeitä, kyselyssä esiin tulleita syitä tähän olivat esimerkiksi pitkät työskentelyajat ja niistä vaikea palautuminen, rutiinittomuus sekä vaikeudet vaikuttaa työvuorosuunnitteluun. Vastaukset olivat samansuuntaisia, kuin Boothin ym. (2021) tutkimuksessa. Haastatteluissa lisättiin, että päivystystyö ei välttämättä sovi monelle henkisesti tai fyysisesti, sekä päivystyksessä voi työskennellä kokemuksellisesti ja ammatillisesti nuorempia, jolloin osaamisen puute, vaikeat potilastapaukset sekä jatkuva kouluttautumisen tarve voi lisätä stressiä. Haastatteluissa myös todettiin, että päivystykseen tulevat asiakkaat ovat usein voimakkaassa tunteellisessa tilassa, ja kokevat päivystykseen liittyvää suunnittelematonta taloudellista ja ajallista menetystä, mikä voi purkautua työntekijää kohtaan negatiivisesti.

Moni päivätyötä tekevä tekee myös verrannollisesti lyhyempää työaika, jolloin työskentelyajat, työvuorosuunnittelu ja palautuminen tapahtuvat mielekkäämmin. Kyselytutkimuksessa päivätyössä päivystystyötä kuormittavammaksi korostuivat asiakkaista huolehtimiseen liittyvät kuormittavuustekijät. Päivätyössä muodostetaan usein pitkiä hoitosuhteita verrattuna päivystystyöhön, jolloin asiakkaisiin kiintyminen, asiakkaiden tunnereaktioiden huomioiminen ja emotionaalisen luottamussuhteen luominen asiakkaan kanssa vaikuttavat päivätyön kuormittavuuteen enemmän.

Haastattelut olivat pääasiassa linjassa kyselytutkimuksen vastausten kanssa: emotionaalisesti kuormittavimmiksi kokemuksiksi niin päivätyössä kuin päivystystyössä koettiin tilanteet,

joissa omistajan ja lemmikkieläimen kärsimyksen kanssa joutui tasapainottelemaan, eli omistajan ja lemmikin tarpeet olivat keskenään ristiriidassa, kuten Crane ym. (2015) totesi myös tutkimuksessaan. Tällöin koetaan kuormittavaksi pitää lemmikin puolta omistajaa vastaan. Haastatteluissa tuotiin ilmi monisuhteisia kuormittavuustekijöiden kytköksiä niin päivystys- kuin päivätyössä, jolloin haastattelut eivät itsessään korostaneet päivystys- ja päivätyön eroavaisuuksia kuormittavuudessa, vaan puolsivat enemmän subjektiivista yksilön kokemusta oman työnsä kuormittavuudesta.

Työuupumustekijöissä tilanne oli kyselytutkimuksessa melko sama molemmissa otosryhmissä keskiarvallisesti. Tällöin voidaan päätellä, että työuupumuksen kokemus on molemmissa otosryhmissä yhtä korkea, mutta työuupumus johtuu erilaisista työhön liittyvistä kuormittavuustekijöistä. Karasek (1979) toteaa, että ylikuormitus johtuu siitä, ettei työntekijä pysty vastaamaan ympäristönsä vaatimukseen. Andela (2020) sanoi uupumuksen johtavan emotionaaliseen kuormitukseen ja kyynisyyteen, mikä vastaa täysin haastateltavien vastauksia. Tällöin työnantajapuolen sekä työterveyspuolen on hyvä ymmärtää työuupumuksen hoitamisessa ja ratkaisuissa erilaiset työuupumukseen johtavat tekijät, joita ympäristö vaatii niin päivystys- kuin päivätyössä. Näiden lisäksi vastaukset korostivat, että yksilön vaatimustaso itselleen eläinlääketieteen alalla keskimäärin on korkea.

Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa kuormittavuustekijöiden seuraukset ja työuupumukseen kaivattu tuki korostuivat kuitenkin erilaisina, jolloin kuormittavuustekijöitä käsitellessä tulee huomioida jokaisen yksilöllisyys. Tällöin ketään ei voida jaotella tiettyyn lokeroon, vaikka työnkuvan kuormittavuudelle voidaan antaa tiettyjä suuntaviivoja. Tällöin myöskään mitään kuormittavuustekijää ei voida niputtaa tietyn tilanteen seuraukseksi. Monessa kuormittavuustekijöissä korostui samaan aikaan niin asiantuntijapula, tarjonta ei vastaa kysyntää -ongelma, emotionaalinen kuormitus, moraaliset konfliktit sekä persoonallisuuspiirteet, mitä Helminen (2017) ja Arbe Montoya ym. (2021) painottivat myös tutkimuksissaan työhyvinvoinnille haitallisina tekijöinä.

Haastatteluiden vastaukset korreloivat kyselytutkimuksen vastausten kanssa: työuupumus koettiin laajaksi ongelmaksi, johon kaikki alan kuormittavuustekijät erilaisissa yhteiskuormituksissa johtavat. Yleinen konsensus oli, että alan voimakas työuupumus kosketti kaikkia alalla työskenteleviä työntekijöitä: työvoimapulan vuoksi työuupumus lisäsi

työuupumusta myös ympärillään, sekä usein työntekijältä itseltään vaadittiin osaamista ja lujuuutta vetää omat rajansa työn kuormittavuutta vastaan. Omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen ja rajanvetoon ei tarjota koulutuksessa opetusta, vaan se tulee oppia itse – tai työnantaja voi tarjota työhyvinvointia tukevaa opetusta.

Myös persoonallisuustekijöissä tilanne oli kyselytutkimuksessa melko sama molemmissa otosryhmissä, ja molemmat otosryhmät kokivat keskiarvollisesti korkeana erilaisia persoonallisuuteen liittyviä kuormittavuustekijöitä. Kykenemättömyys työtehtäviin oli keskiarvoltaan alhaisempi kuin riittämättömyyden tunteet. Tästä voidaan päätellä, että kokemus riittämättömyydestä on paljon suurempi kuin kokemus siitä, pystyykö työtehtävistä suoriutumaan. Tällöin muiden ja itse itselle annetut odotukset ovat korkeita, kuten teoreettisessa viitekehyksessä todettiin. Moni koki, että persoonallisuustekijät eivät nousisi niin voimakkaasti kuormittaviksi, mikäli työnantajilta ja asiakkailta tulevat vaatimukset eivät olisi niin korkeita ja ilmapiiri työntekoon olisi armollisempi ja kiireettömämpi. Kollegat koettiin molemmissa otosryhmissä parhaimmaksi vertaistueksi.

Haastattelujen vastaukset olivat samansuuntaiset kyselytutkimuksen vastausten kanssa koskien persoonallisuustekijöitä. Haastattelujen mukaan alalle hakeutui voimakkaasti suorituskeskeisiä ja itseltään täydellisyyttä vaativia persoonia, jolloin yhteinen suorittamisen ja korkean vaatimustason kulttuuri muovautui jo yliopistokoulutuksessa siihen taipuvaisten persoonien kesken. Arbe Montoya ym. (2019) listasi korkean moraalin ja perfektionismin alalle tyypillisiksi persoonallisuuspiirteiksi, joista molemmat korostuivat niin kyselytutkimuksen kuin haastattelujen vastauksissa. Korkean vaatimustason koettiin tuovan mukanaan myös voimakasta murehtimista ja huolehtimista, sekä lähes uuvuttavaa työmoraalia.

Haastatteluissa todettiin myös, että alalle hakeutuu intohimoisesti eläinten hyvinvointiin suhtautuvia persoonia, mikä tuo mukanaan emotionaalista suhtautumista työntekoon. Emotionaalinen suhtautuminen luo tunnesiteen työnteon kohteeseen, mikä vahvistaa täydellisyyden tavoittelua ja jo uuvuttavaa työmoraalia, mikä taas saa minimaalisetkin epäonnistumiset tai riittämättömyyden tuntumaan entistä raskaammalta. Niiranen (2022) toi ilmi asiakkaiden vaatimustason korkean nousun, mikä eläinlääkäripulassa johtaa jatkuvaan venymiseen, jotta voidaan vastata omiin, kollegoiden, työnantajien ja asiakkaiden vaatimuksiin.

Korkeimmat erot olivat havaittavissa yleisissä kuormittavuustekijöissä: päivystystyössä erityisesti kuormittivat työvuorosuunnitteluun ja työaikoihin sekä rutiinittomuuteen liittyvät kuormittavuustekijät. Päivätyössä korostuivat lemmikkien omistajien kanssakäymiseen liittyvät kuormittavuustekijät. Samanlaista eroa oli myös havaittavissa eläinlääketieteen alalle tyypillisissä kuormittavuustekijöissä, mutta keskiarvolliset erot olivat pienemmät. Tämän voi päätellä johtuvan siitä, että alalle tyypillisiä ongelmia esiintyy niin päivystys- kuin päivätyössä jatkuvasti ja ne syntyvät juuri alalle tyypillisistä tilanteista.

Haastatteluiden vastausten myötä voidaan todeta, että lähes kaikki kuormittavuustekijät ruokkivat toisiaan, ja kuormittavassa tilanteessa esiintyy todennäköisimmin monta eri tavalla kuormittavaa tekijää kerrallaan. Sen myötä kuormittavuustekijöiden jaottelun selkeys hämärtyy niiden kytkeytyessä toisiinsa niin voimakkaasti. Haastatteluiden vastauksissa kuormittavissa tilanteissa ilmaantui monta kuormittavuustekijää. Toisaalta sen vuoksi on tärkeää pystyä erottamaan kuormittavuustekijöitä toisistaan, jotta niiden kytkökset pystytään ymmärtämään kuormittavien tilanteiden ratkaisemiseksi, jolloin kuormittavuustekijöiden nimeäminen ja jaottelu voidaan silti kokea hyödylliseksi.

Kokonaisuudessaan suuria eroja kyselytutkimuksen otosryhmissä ei noussut esille, mutta tietyt kuormittavuustekijät esiintyivät todella korkeina, keskiarvollisina kuormittavuuslukuina sekä päivystys- että päivätyössä. Niin kyselytutkimuksen määrällisten vastausten ja avoimien vastausten, sekä haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että kuormittavuustekijöiden luoma kuormitus nousee sitä mukaa, mitä vähemmän työntekijällä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä järjestelyihin ja joustaa työssään tarvittaessa molemmissa työnkuvissa. Niin työnantajan ja työpaikan, sekä yksilön itsensä merkitys voidaan kaikkien vastausten perusteella nähdä korkeana vaikuttajana työntekijän kokonaiskuormitukseen.

Laajasti tämän Pro Gradu –tutkimuksen perusteella voidaan myös päätellä, että Suomessa työskentelevien eläinlääketieteen alan työntekijöiden työtilanne yksityisellä sektorilla koetaan kuormittavaksi, ja moni aiemmissa tieteellisissä artikkeleissa esiin tuotu kuormittavuustekijä on havaittavissa myös tämän tutkimusalueen sisäpuolella. Sen myötä alla listatut

jatkotutkimusmahdollisuudet listataan perustuen siihen näkökulmaan, että eläinlääketieteen yksityinen sektori koetaan Suomessa kuormittavana riippumatta työtehtävästä.

### 6.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkimusta rajoittaa Suomessa sekä kansainvälisesti saatavilla oleva vähäinen tieto eläinlääkäreiden, ja erityisesti klinikkaeläinhoitajien kokemasta kuormittavuudesta. Tällöin jatkotutkimus niin eläinlääkäreiden ja erityisesti klinikkaeläinhoitajien kokemasta kuormituksesta olisi tarpeen, jotta aiheesta saataisiin laajempaa tutkimustietoa. Tutkimus on rajoittunut koskemaan yksityisellä sektorilla työskenteleviä eläinlääketieteen ammattilaisia, jolloin kysely tarjoaa osin rajoittunutta tietoa Suomen kentältä, sillä se ei ota huomioon julkisella sektorilla tai eläinlääketieteen alan ulkopuolella työskenteleviä alan ammattilaisia.

Tutkimus ei myöskään tarjoa ratkaisuja sen toteamaan kuormittavuuden haasteeseen, vaan lähinnä ilmiötä selittävää ja avaavaa tietoa: päivystyksen kuormittavuutta voisi olla mahdollista vähentää työvuorosuunnitteluun keskittyvällä työhyvinvoinnillisella esihenkilötyöllä, kun taas päivätyössä tulisi keskittyä eläinlääketieteen alan henkilökunnan ja asiakkaan väliseen hoitosuhteeseen ja sen aiheuttamaan emotionaaliseen kuormitukseen. Sen vuoksi ratkaisuja koskeva jatkotutkimus olisi aiheellista tilanteen muuttamiseksi: tähän tutkimukseen perustuen työntekijän mahdollisuus työskennellä joustavasti sekä vaikuttaa laajasti omaan työskentelyynsä koskien esimerkiksi työvuoroja, lisäsi työhyvinvointia ja hallinnan tunnetta omasta työstä. Tätä työhyvinvointiin suuntaavaa arviota voisi hyödyntää ratkaisuja koskevassa jatkotutkimuksessa.

Erytyisesti emotionaalisen kuormituksen vähäinen ymmärrys ja sen heikko huomiointi työelämässä korostuivat, jolloin emotionaalisen kuormittavuuden ja *compassion fatigue* –ilmiön tutkiminen laajemmin ja sen myötä ymmärryksen parantaminen työelämässä olisi suositeltavaa. Haastatteluissa väläyteltiin mahdollisuutta saada pieniä taukoja työpäivään emotionaalisen kuormituksen käsittelemiseksi sekä mahdollisuutta käydä vertaiskeskusteluja koskien kuormittavia tapahtumia työpaikalla. Eri mahdollisuuksien tutkiminen emotionaalisen kuormituksen ymmärryksen lisäämiseksi ja sen myötä kuormituksen vähentämiseksi voisi siis olla mahdollista. Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa ja haastatteluissa tuotiin esiin myös *kutsumusammatin* tuoma leima eläinlääketieteen alalle: sen nähtiin lisäävän emotionaalisia vaatimuksia,

mikä taas lisäsi emotionaalista kuormitusta. Tällöin kutsumusammatin leima tulisi huomioida emotionaaliseen kuormitukseen liittyvässä tutkimuksessa.

Myös nykypäivänä nopeasti runsastuneet sosiaalisen median negatiiviset ulostulot koetaan raskaina, eikä niiden vaikutuksista työhyvinvointiin löydy lainkaan eläinlääketieteen alaa koskevaa tietoa. Sosiaaliseen mediaan liittyvät pelot ja paineet koettiin niin kyselytutkimuksessa kuin haastatteluissa todella kuormittavaksi, eikä tämän tutkimuksen perusteella niiden käsittelyyn löydy tarpeeksi tietoa, opetusta tai tukea. Tämän tutkimuksen perusteella ilmiö vaikuttaa suurelta ja merkittävältä kuormituksen lisääjältä alalla, jolloin se voi avata laajoja tutkimusmahdollisuuksia.

## 7 LÄHTEET

- Andela. (2020). Burnout, somatic complaints, and suicidal ideations among veterinarians: Development and validation of the Veterinarians Stressors Inventory. *Journal of Veterinary Behavior*, 37, 48–55.
- Arbe Montoya, A. I. et al. (2019) Moral distress in veterinarians. *Veterinary record*. [Online] 185 (20), 631–631.
- Arbe Montoya, Hazel, S., Hebart, M., & McArthur, M. (2021). Risk factors associated with veterinary attrition from clinical practice: a descriptive study. *Australian Veterinary Journal*, 99(11), 495–501.
- Bartram, & Baldwin, D. S. (2010). Veterinary surgeons and suicide: a structured review of possible influences on increased risk. *Veterinary Record*, 166(13), 388–397.
- Booth, Rishniw, M., & Kogan, L. R. (2021). The shortage of veterinarians in emergency practice: A survey and analysis. *Journal of Veterinary Emergency and Critical Care (San Antonio, Tex. : 2000)*, 31(3), 295–305.
- Cardwell, J. M., Lewis, E. G., Smith, K. C., Holt, E. R., Baillie, S., Allister, R., & Adams, V. J. (2013). A cross-sectional study of mental health in UK veterinary undergraduates. *Veterinary Record*, 173(11), 266–266.
- Crane, Phillips, J., & Karin, E. (2015). Trait perfectionism strengthens the negative effects of moral stressors occurring in veterinary practice. *Australian Veterinary Journal*, 93(10), 354–360.
- Dalum, Tyssen, R., & Hem, E. (2022). Prevalence and individual and work-related factors associated with suicidal thoughts and behaviours among veterinarians in Norway: a cross-sectional, nationwide survey-based study (the NORVET study). *BMJ Open*, 12(1), e055827–e055827.
- Dawson, & Thompson, N. J. (2017). The effect of personality on occupational stress in veterinary surgeons. *Journal of Veterinary Medical Education*, 44(1), 72–83.
- Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*. 499 - 512.
- Duijn, C., Bok, H., ten Cate, O., & Kremer, W. (2020). Qualified but not yet fully competent: perceptions of recent veterinary graduates on their day-one skills. *Veterinary Record*, 186(7), 216–216.
- Elo, Leppänen, A., & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item Measure of Stress Symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(6), 444–451.
- Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy. (7.11.2022). Eläinlääkäripula vaikuttaa koko alaan: myös pieneläinpuolelle tarvitaan kipeästi lisää eläinlääkäreitä.

<https://evidensia.fi/uutiset/elainlaakaripula-vaikuttaa-koko-alaan-myos-pienelainpuolelle-tarvitaan-kipeasti-lisaa-elainlaakarei/> Haettu: 19.3.2023

- Figley, Cr. & Roop, R.G. (2006). *Compassion Fatigue in the Animal-Care Community*. The Humane Society of The United States.
- Haapalehto, M. (10.11.2022). Vastine: usein eläinlääkäripulassa on kyse työpaikan laadun pulasta. Suomen kunnaneläinlääkäriliitto R.Y. <https://www.facebook.com/suomenkunnanelainlaakariliittory> Haettu: 23.3.2023
- Hafen Jr, M., Reisbig, A. M. J., White, M. B., & Rush, B. R. (2008). The first-year veterinary student and mental health: The role of common stressors. *Journal of Veterinary Medical Education*, 35(1), 102–109.
- Hatch, Winefield, H., Christie, B., & Lievaart, J. (2011). Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia. *Australian Veterinary Journal*, 89(11), 460–468.
- Helminen, K. (2017). *Eläinlääkärinä kolmella vuosisadalla. Suomen Eläinlääkäriliitto 1892-2017*. Fennovet Oy.
- Hobfoll, Schwarzer, R., & Chon, K. K. (1998). Disentangling the stress labyrinth: Interpreting the meaning of the term stress as it is studied in health context. *Anxiety, Stress, and Coping*, 11(3), 181–212.
- Israel. (2016). *Research ethics and integrity for social scientists: beyond regulatory compliance (Second edition.)*. SAGE.
- Jansen, N. W., Kant, I., & van den Brandt, P. A. (2002). Need for recovery in the working population: description and associations with fatigue and psychological distress. *International journal of behavioral medicine*, 9(4), 322–340.
- Jokinen, O. (7/2021). Evidensia kasvaa, TES puhuttaa jälleen. Eläinlääkärilehti. Suomen eläinlääkäriliitto. <https://www.sell.fi/elainlaakarilehti/aiemmin-julkaistua/puheenjohtajan-palsta/evidensia-kasvaa-tes-puhuttaa-jalleen> Haettu: 23.3.2023
- Joutsen, S., Bengs, C., Kallio-Kujala, I.J., Kanerva, A., Öystilä, S. & Ruohoniemi, M. (2018). Nuorten eläinlääkäreiden raskas, mutta palkitseva työelämä – kyselytutkimus. Suomen eläinlääkärilehti, Vuosikerta. 124, s. 311-317.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kunttu, K., Pesonen T., Saari J. (2016). *Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016*. Ylioppilaiden Terveystutkimuskeskus.
- Kurenlahti, V. (18.3.2022). Nuorten eläinlääkärien kysely: kiinnostavaa, hyvää ja myös huolestuttavaa. *Suomen Eläinlääkärilehti*. 81-85.

- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill
- Lazarus. (1991). Progress on a Cognitive-Motivational-Relational Theory of Emotion. *The American Psychologist*, 46(8), 819–834.
- Lazarus. (1993). From psychological stress to the emotions – A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1–21.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. *Job Stress and Burnout*. 29 - 40. Beverly Hills, CA: Sage.
- Mastenbroek, Jaarsma, A. D. C., Demerouti, E., Muijtjens, A. M. M., Scherpbier, A. J. J. A., & van Beukelen, P. (2014). Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: the influence of gender. *Veterinary Record*, 174(6), 144–+.
- Matthews, Reinerman-Jones, L. E., Barber, D. J., & Abich, J. (2015). The Psychometrics of Mental Workload: Multiple Measures Are Sensitive but Divergent. *Human Factors*, 57(1), 125–143.
- Milner, Niven, H., Page, K., & LaMontagne, A. (2015). Suicide in veterinarians and veterinary nurses in Australia: 2001 - 2012. *Australian Veterinary Journal*, 93(9), 308–310.
- Moir, & Van den Brink, A. (2020). Current insights in veterinarians' psychological wellbeing. *New Zealand Veterinary Journal*, 68(1), 3–12.
- Motowidlo, Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618–629.
- Nielsen, Yarker, J., Munir, F., & Bültmann, U. (2018). IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders. *Work and Stress*, 32(4), 400–417.
- Niiranen, P. (Helmikuu 2022). Omistajat valmiita maksamaan lemmikeilleen yhä vaativampaa hoitoa – näin Manu-koiran jalkaa kuntoutetaan vesijuoksumatolla. YLE Uutiset. Haettu: <https://yle.fi/uutiset/3-12323745> 4.3.2022
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Platt, B., Hawton, K., Simkin, S., Dean, R., & Mellanby, R. J. (2012). Suicidality in the Veterinary Profession: Interview Study of Veterinarians With a History of Suicidal Ideation or Behavior. *Crisis: the Journal of Crisis Intervention and Suicide Prevention*, 33(5), 280–289.
- Rantala, K. (Elokuu 2021). Eläinlääkäripula pahenee eikä vakinaisia paikkoja saada täytettyä – ratkaisuksi ehdotetaan kuormittavan työn jakamista hoitajien kanssa. YLE Uutiset. Haettu: <https://yle.fi/uutiset/3-12063076> 28.2.2022

- Reijula, Räsänen, K., Hämäläinen, M., Juntunen, K., Lindbohm, M.-L., Taskinen, H., Bergbom, B., & Rinta-Jouppi, M. (2003). Work environment and occupational health of Finnish veterinarians. *American Journal of Industrial Medicine*, 44(1), 46–57.
- Riihikoski, U. (2010). *Hämeen-Satakunnan Eläinlääkäriseura 80 vuotta. Eläinlääkintää kehittämässä 1930-2010*. Hämeen-Satakunnan Eläinlääkäriseura R.Y. Saarijärven Offset Oy.
- Ruusuvuori, J., Tiittula, L., Aaltonen, T., Alastalo, M., Rastas, A., Tienari, J., Vaara, E., Meriläinen, S., Lumme-Sandt, K., Alasuutari, M., Hyvärinen, M. K., Löyttyniemi, V., Valtonen, A., & Nuolijärvi, P. (2005). *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24)
- Schaufeli, & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work and Stress*, 19(3), 256–262.
- Talasterä, J. (Huhtikuu 2021). Eläinlääkäri kehottaa työssään työssään uupuvia alan ammattilaisia hakemaan apua: ”Lähes jokainen tietää jonkun itsemurhaan päätyneen kollegan”. YLE uutiset. Haettu: <https://yle.fi/uutiset/3-11862697> 25.2.2022
- Talasterä, J. (Huhtikuu 2021). Työnohjaajista haetaan nyt apua eläinlääkäreiden uupumukseen: ”Armottomuus itseä kohtaan on juurtunut ammattikuntaan”. YLE uutiset. Haettu: <https://yle.fi/a/3-11854978> 15.3.2023
- Topelius, T. (Maaliskuu 2023). Tappava kutsumus. Iltalehti PLUS. Haettu: <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/48bd637c-51ae-49d4-8af6-81a6f7a2533c> 15.3.2023
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Tammi.
- Valtioneuvosto. (27.10.2022). Eläinlääkärikoulutusta koskeva selvitys. <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=OKM003:00/2023> Haettu: 19.3.2023
- Valtioneuvosto. (3.11.2022). Selvitys etsii keinoja eläinlääkärien saatavuuden parantamiseksi. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/selvitys-etsii-keinoja-elainlaakarien-saatavuuden-parantamiseksi> Haettu: 19.3.2023
- Varela, M., & Correia, I. (2023). Empathy and Burnout in Veterinarians and Veterinary Nurses: Identifying Burnout Protectors. *Anthrozoös*, 36(1), 15–34.

Vuori, P. (2022). *Eläinlääketieteen alan päivystystyön ja päivätyön kuormittavuustekijöiden erot*. [kandidaatintutkielma, Tampereen yliopisto]. Trepo.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202205034295>

## 8 LIITTEET

### 8.1 Liite 1: Kyselytutkimus (toteutettu Google Forms)

Tämän kyselylomakkeen on tarkoitus kartoittaa Suomessa työskentelevien eläinlääketieteen alan työntekijöiden päivystys- ja päivätyötoiminnassa kokemia kuormittavuustekijöitä ja niiden seurauksia. Tämä kyselylomake on osa Tampereen yliopiston kandidaatintutkielmaa, jonka tarkoitus on luoda laajamittainen käsitys siitä, millaiset kuormittavuustekijät korostuvat eläinlääketieteen alan työntekijöiden arjessa ja miten päivystys- ja päivätyön kuormittavuustekijät eroavat toisistaan. Tutkielman tarkoitus on luoda laaja, kartoittava ymmärryspohja kuormittavuustekijöistä, jotta tulevaisuudessa työhyvinvointia voidaan parantaa yhä yksityiskohtaisemmin.

Kyselyn ja tutkimuksen toteuttaa alalla neljä vuotta työskennellyt, Tampereen yliopiston kauppatieteiden opiskelija Pipsa Vuori.

Kysely on täysin anonymi, eikä vastauksia pysty jäljittämään henkilöön eikä toimipisteeseen. Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaan.

Kysely sisältää työn kuormittavuuteen liittyviä kysymyksiä. Mikäli et koe tietyn asian koskevan sinua, käytäthän "ei koske minua" -vaihtoehtoa. Kysely on jaettu erilaisiin osiin: jokaisen osan alussa kerrotaan, mitä tämä osa koskee sekä vastausohjeet. Kyselyn lopussa on mahdollisuus antaa palautetta kyselystä, jakaa omia tuntemuksia sekä lisätä omia kommentteja ja kokemuksia kyselyn aiheesta, mikäli sen kokee tarpeelliseksi. Nämäkin ovat täysin anonymiä eivätkä jäljitettävissä.

Mikäli kyselystä herää ajatuksia tai haluat tietää enemmän tutkielmasta ja siihen liittyvistä aiheista, olethan minuun yhteydessä

Pipsa.Vuori@tuni.fi

Kyselyyn vastaaminen vie noin 20 minuuttia. Kiitos osallistumisestasi.

Ensimmäinen kyselyn osuus sisältää perustietokysymyksiä.

1. Millaisessa työssä työskentelet? Vastaa oman kokemuksesi tai työnkuvasi mukaisesti.
2. Mikä on ammattinimikkeesi?
3. Kuinka kauan olet työskennellyt eläinlääketieteen alalla?
4. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työnkuvassasi?

Tutkielma ja sen aihe koetaan tarpeelliseksi, sillä viime vuosikymmeninä eläinlääketieteen alan kuormittavuuden on koettu lisääntyvän. Kuormituksen kokeminen on tilanne, ettet koe palautuvaksi työpäivästä vapaa-ajallasi. Mikäli tällaisia työpäiviä tulee monta putkeen, ihminen kuormittuu ja kuormittavuudesta seuraa erilaisia työhön ja hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

Tämä osuus mittaa kokemustasi siitä, kuinka uuvuttavaa työsi on. Osuus perustuu tutkittuun Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmään, joka on koettu toimivaksi mittaamaan työntekijöiden kokemaa kokonaiskuormittavuutta työssä. Kysymykset ovat väittämiä eli lauseita, joihin sinun tulee verrata omaa kokemustasi.

Tutkimuksessa vastaat likert-asteikollisiin kysymyksiin, joissa tutkimusvaihtoehdot tarkoittavat

1 = ei koskaan

2 = harvoin

3 = joskus

4 = usein

5 = aina.

Tässä mittaustaulukossa ei ole tilastolliseen ja matemaattiseen analyysiin liittyvistä syistä vastausvaihtoehtoja "en osaa sanoa" tai "ei koske minua". Mikäli koet, että vastaukseksi olisi jompikumpi näistä, vastaathan vaihtoehdon 1 = ei koskaan.

Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaisesti viimeisen vuoden kokemustesi perusteella. Kyselyn lopussa on vapaa tekstikenttä, joihin sinun on mahdollista kirjoittaa tarkemmin kokemuksiasi liittyen tiettyyn kysymykseen tai yleisesti.

1. Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni
2. Kaikki, mitä teen työssäni, vaatii ponnistelua
3. En juurikaan palaudu työpäivän jälkeen
4. Tunnen itseni fyysisesti uupuneeksi työssäni
5. Herättyäni minulla ei ole voimia uuteen työpäivään
6. Haluaisin olla aktiivinen työssäni, mutten onnistu siinä
7. Väsyn nopeammin, kun joudun ponnistelemaan työssäni
8. Työpäivän jälkeen tunnen itseni henkisesti väsyneeksi ja voimattomaksi
9. En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni
10. Työssäni en ajattele paljoa ja toimin kuin automaattiohjauksella
11. Työni on hyvin vastenmielistä
12. Työni ei herätä kiinnostustani
13. Olen kyyninen sen suhteen, mitä työni merkitsee muille (ts. en usko muiden arvostavan työtäni)
14. Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni
15. Työtä tehdessäni minun on vaikea ajatella selkeästi
16. Unohtelen asioita ja olen hajamielinen työskennellessäni
17. Kun työskentelen, en pysty keskittymään hyvin
18. Teen virheitä työssäni, koska en pysty ajattelemaan selkeästi
19. En pysty hallitsemaan tunteita työssäni
20. En tunnista itseäni siitä, kuinka työssäni reagoin tunteillani
21. Ärsyynyn, kun asiat eivät mene haluamallani tavalla työssäni
22. Tulen vihaiseksi tai surulliseksi työssäni tietämättä syytä miksi
23. Työssäni saatan tahattomasti ylireagoida tunteillani
24. Minun on vaikea nukahtaa tai pysyä unessa
25. Minulla on tapana murehtia
26. Tunnen itseni jännittyneeksi ja stressaantuneeksi
27. Tunnen itseni ahdistuneeksi ja/tai kärsin paniikkikohtauksista
28. En kestä melua enkä väenpaljoutta
29. Kärsin sydämentykytyksistä ja/tai rintakivuista
30. Kärsin vatsa- ja/tai suolistovaivoista
31. Kärsin jännityspäänsärystä
32. Kärsin lihaskivuista, esimerkiksi niskassa, hartioissa tai selässä
33. Sairastelen
34. AVOIN KYSYMYS: Millaiseksi koit kysymykset? Haluaisitko lisätä tai kommentoida asiaa tai kertoa aiheeseen liittyviä havaintoja, mielipiteitä tai kokemuksia?

Tämä osio mittaa työssä yleisesti koettuja kuormittavuustekijöitä. Kuormittavuustekijät on jaettu Nielsenin (2018) IGLOO-mallin mukaisesti

- a) työhön liittyviin,
- b) työympäristöön liittyviin sekä
- c) esihenkilötoimintaan liittyviin kuormittavuustekijöihin.

Kuormittavat tekijät on kerätty vertaisarvioidun tiedon avulla eli ne on osan tutkimusten mukaan koettu kuormittaviksi tekijöiksi. Kuormittavuustekijät on määritelty tutkimuksen selkeyttämiseksi väitteiksi, joihin tulee vastata sen mukaisesti, kuinka paljon koet väitteiden pitävän paikkansa sinun kohdallasi

Esim. väite 1: "koen uraani liittyvän minua kuormittavia huolia"

Vastaa väitteeseen sen mukaisesti, kuinka paljon koet sen pitävän paikkaansa asteikolla 1 (ei koskaan) - 5 (aina).

Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaisesti viimeisen vuoden kokemustesi perusteella. Kyselyn lopussa on vapaa tekstikenttä, joihin sinun on mahdollista kirjoittaa tarkemmin kokemuksiasi liittyen tiettyyn kysymykseen tai yleisesti.

1. A) Koen uraani liittyvän minua kuormittavia huolia
2. A) Koen työskentelyaikojen kuormittavan minua

3. A) Koen työtuntien määrän kuormittavaksi
4. A) Koen, että työtä on liikaa siihen varatussa ajassa eli työn volyyymi on liian suuri
5. A) Koen, että saamani palkka ei vastaa työni vaatimuksia
6. A) Koen, etten saa riittävästi unta työpäivien välillä
7. A) Koen, etten ehdi ruokailla säännöllisesti työpäivän aikana
8. A) Koen, että minulla on puutetta vapaa-ajasta
9. A) Koen taloudellista epävarmuutta työni vuoksi
10. A) Koen, että minulla on mahdollisuus osallistua työni suunnitteluun
11. A) Koen vuorotyön kuormittavan minua
12. A) Koen, että minulla on työssäni aikapaineita eli kiire suoriutua
13. A) Koen työstä johtuvien pitkien ajomatkojen kuormittavan minua (esim. työmatkat)
14. A) Koen, että työni hallitseminen aiheuttaa minulle hankaluuksia
15. B) Koen työpaikkani sosiaalisten suhteiden kuormittavan minua
16. B) Koen asiakkaiden (ihmiset/omistajat) hyvinvoinnista huolehtimisen kuormittavaksi
17. B) Koen asiakkaiden tunnereaktioiden kuormittavan minua
18. B) Koen asiakkaiden minulle ja työyhteisölleni asettamat vaatimukset kuormittaviksi
19. B) Koen asiakkaiden valitusten ja negatiivisten kommenttien kuormittavan minua
20. B) Koen epäsosiaalisuutta ja/tai yksinäisyyttä työpaikallani
21. B) Koen painetta menestyä, sillä minusta tuntuu, että muut pärjäävät ja menestyvät minua paremmin
22. B) Koen työssäni väkivallan uhkaa
23. B) Koen vähättelyä työpaikallani
24. B) Koen, että työtäni kyseenalaistetaan asiakkaiden toimesta
25. B) Koen, että työtäni kyseenalaistetaan työkavereiden ja kollegoiden toimesta
26. B) Koen vertailevani työtäni muiden tekemään työhön ja tämä kuormittaa minua
27. B) Koen, että työpaikallani tapahtuu minua kuormittavia yhteenottoja asiakkaiden kanssa
28. B) Koen, että työpaikallani tapahtuu minua kuormittavia yhteenottoja työkavereiden tai kollegojen kanssa
29. B) Koen, että työhöni liittyy minua kuormittavia käytösmalleja, joiden mukaan minun oletetaan toimivan
30. B) Koen, että kollegoideni ja työkavereideni reagointi heidän kohtaamiinsa vaikeuksiin työssä vaikuttaa myös minuun ja kuormittaa minua
31. B) Koen, että työpaikkani työilmapiiri kuormittaa minua
32. B) Koen, että työpaikan toimintaan ja tehtäviin osallistuminen kuormittaa minua
33. B) Koen työturvallisuustekijöiden kuormittavan minua, sillä työturvallisuus ei ole riittävä
34. C) Koen taloudellisten vaatimusten kuormittavan minua, eli koen, että minulta vaaditaan liikaa ns. tuottoa tietyssä ajassa
35. C) Koen painetta kehittyä ja jatkokouluttautua
36. C) Koen, että minulle tarjotut pätkätyöt kuormittavat minua
37. C) Koen työn ehtojen ja säännösten kuormittavan minua
38. C) Koen, että työpaikallani tapahtuu minua kuormittavia yhteenottoja esihenkilöiden kanssa
39. C) Koen, ettei lähiesihenkilöni tarjoa minulle riittävästi tukea.
40. C) Koen, ettei organisaation johto tarjoa minulle riittävästi tukea.
41. C) Koen, että palautejärjestelmä kuormittaa minua tai palautetta annetaan minulle minua kuormittavalla tavalla
42. AVOIN KYSYMYS: Millaiseksi koit kysymykset? Haluaisitko lisätä tai kommentoida asiaa tai kertoa aiheeseen liittyviä havaintoja, mielipiteitä tai kokemuksia

Seuraavat kuormittavuustekijät ovat yleisiä erityisesti eläinlääketieteen alalla työskenteleville työntekijöille perustuen vertaisarvioituun tieteelliseen tietoon. Kuormittavuustekijät on jaettu samalla tavalla kuin edellisessä osiossa osioihin

- a) Työhön liittyviin
- b) työympäristöön liittyviin sekä
- c) esihenkilötoimintaan liittyviin kuormittavuustekijöihin.

Kuormittavuustekijät ovat esitetty väitemuodossa, jolloin sinun tulee vastata sen mukaan, kuinka paljon koet samaistuvasi väitteeseen asteikolla 1 (ei koskaan) - 5 (aina).

Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaisesti viimeisen vuoden kokemustesi perusteella. Kyselyn lopussa on vapaa tekstikenttä, joihin sinun on mahdollista kirjoittaa tarkemmin kokemuksiasi liittyen tiettyyn kysymykseen tai yleisesti.

1. A) Koen kuormittavaa huolta potilaideni hyvinvoinnista ja terveydestä.
2. A) Koen, että potilasturvallisuuteen liittyvä vastuu kuormittaa minua.
3. A) Koen eutanasian suorittamisen kuormittavan minua (mikäli vain tietyt eutanasiaan liittyvät tilanteet kuormittavat sinua, vastaa sen mukaan, kuinka usein koet niitä esiintyvän)
4. A) Koen, ettei opiskelu valmistanut minua työn todellisuuteen
5. A) Koen, että kansanterveydestä huolehtiminen kuormittaa minua
6. A) Koen, että eroavaisuudet hoitokäytännöissä aiheuttavat minulle kuormitusta
7. A) Koen zoonoosit eli eläinten ja ihmisten välillä tarttuvat taudit kuormittaviksi
8. A) Koen potilaiden aiheuttamien vaaratilanteiden kuormittavan minua
9. A) Koen fyysistä kuormitusta huonosta työergonomiasta
10. A) Koen saavani työstä allergiaa
11. A) Koen saavani ihottumaa
12. A) Koen saavani työstä liikuntaelinkipuja
13. A) Koen saavani työstä hengitystieoireita
14. A) Koen saavani muita fyysisiä haittoja työstäni
15. A) Koen kemiallisten aineiden ja työssä esiintyvien kaasujen (kuten anestesiakaasut) aiheuttavan minulle huolta
16. A) Koen säteilylle altistumisen aiheuttavan minulle huolta
17. B) Koen rahasta puhumisen asiakkaille kuormittavaksi
18. B) Koen hygieniatasosta huolehtimisen kuormittavaksi
19. B) Koen työympäristön aiheuttavan minulle hankalia työolosuhteita
20. B) Koen vastaanottotilojen ja niiden varustuksen aiheuttavan kuormittavia tilanteita, sillä niissä on parantamisen varaa
21. B) Koen vastaanottotilojen ja niiden varustuksen aiheuttavan kuormittavia tilanteita, sillä en koe minulla olevan riittävää koulutusta niiden käyttöön
22. B) Koen huonon kollegiaalisuuden eli kollegoiden välisen auttamisen kuormittavaksi, sillä en koe saavani tarpeeksi apua
23. B) Koen huonon kollegiaalisuuden eli kollegoiden välisen auttamisen kuormittavaksi, sillä koen minulta vaadittavan liikaa muiden opettamiseen
24. B) Koen alan eläinlääketieteellisen asiantuntijapulan kuormittavan minua
25. B) Koen pulan avustajista kuormittavan minua
26. B) Koen, että konsultaatioapua on vaikeasti saatavilla ja se tekee työstäni haastavaa
27. C) Koen, ettei yrityksen tarjoama sosiaaliturva, kuten työterveyshuolto, mielenterveyshuolto ja erityisjärjestelyt, ole riittävää
28. C) Koen, etten saa vaikuttaa tarpeeksi lomieni suunnitteluun ja työvuoroihini
29. C) Koen, että työ on liian sitovaa
30. C) Koen, että minulta vaaditaan liikaa joustavuutta ja saatavilla olevista
31. AVOIN KYSYMYS: Millaiseksi koit kysymykset? Haluaisitko lisätä tai kommentoida asiaa tai kertoa aiheeseen liittyviä havaintoja, mielipiteitä tai kokemuksia?

Tämä osio käsittelee eläinlääketieteen alan työntekijöille tieteellisesti huomioituja tyypillisiä persoonallisuuspiirteitä. Vastaa kysymykseen, kuinka usein koet väitteessä mainitun persoonallisuuspiirteen vaikuttavan työelämääsi, vapaa-aikaasi ja päätöksentekooosi. Persoonallisuuspiirteet ovat kyselyssä oma kategoriansa.

Persoonallisuuspiirteiden pohtiminen voi olla raskasta ja haastavaa; mikäli et koe haluavasi vastata näihin kysymyksiin, jätäthän vastaamatta tai valitset vaihtoehdon "ei koske minua".

Vastaathan kysymyksiin rehellisesti oman kokemuksesi mukaisesti viimeisen vuoden kokemustesi perusteella. Kyselyn lopussa on vapaa tekstikenttä, joihin sinun on mahdollista kirjoittaa tarkemmin kokemuksiasi liittyen tiettyyn kysymykseen tai yleisesti.

1. Koen perfektionismia työssäni eli koen tarvetta suoriutua täydellisesti jokaisessa tehtävässäni
2. Minulle on diagnosoitu mielenterveyteen liittyvä ongelma/sairaus tai koen, että minulla on sellainen ilman diagnoosia tai vaikeuksia mielenterveyteni kanssa
3. Koen huijarisyndroomaa eli en koe olevani tarpeeksi pätevä toimimaan työtehtävissäni
4. Olen kokenut pettymystä, kun työ ei ole vastannut odotuksiani
5. Koen riittämättömyyden tunteita
6. Koen, etten pysty minulta vaadittaviin työtehtäviin
7. Koen neurotismia eli koet heikkohermoisuutta, mikä aiheuttaa ahdistusta ja emotionaalista kuormitusta
8. AVOIN KYSYMYS: Millaiseksi koit kysymykset? Haluaisitko lisätä tai kommentoida asiaa tai kertoa aiheeseen liittyviä havaintoja, mielipiteitä tai kokemuksia?

Seuraaviin kysymyksiin voit antaa vapaata palautetta omasta kokemuksestasi koskien kyselytutkimusta ja sen kysymyksiä ja asetelmia, eläinlääketieteen alaan liittyvää tutkimustasi ja yleisesti näkemyksiäsi ja kokemuksiasi koskien eläinlääketieteen alan työhyvinvointia.

Eläinlääketieteen alan työhyvinvointiin liittyen tutkimusta on alan kuormittavaan kokemukseen verrattuna hyvin vähän, jolloin kokemukset ja näkemykset alan työntekijätasolta ovat tarpeellisia. Näitä näkemystekstejä voidaan hyödyntää lyhyinä lainauksina kandidaatintutkimuksessa kuormittavan kokemuksen kuvailuun täysin anonymisti.

Mikäli tämä hyvinvointitutkimus herätti sinussa kuitenkin halua kertoa asiaan liittyvistä näkemyksestäsi laajemmin, voit olla minuun yhteydessä sähköpostitse Pipsa.Vuori@tuni.fi.

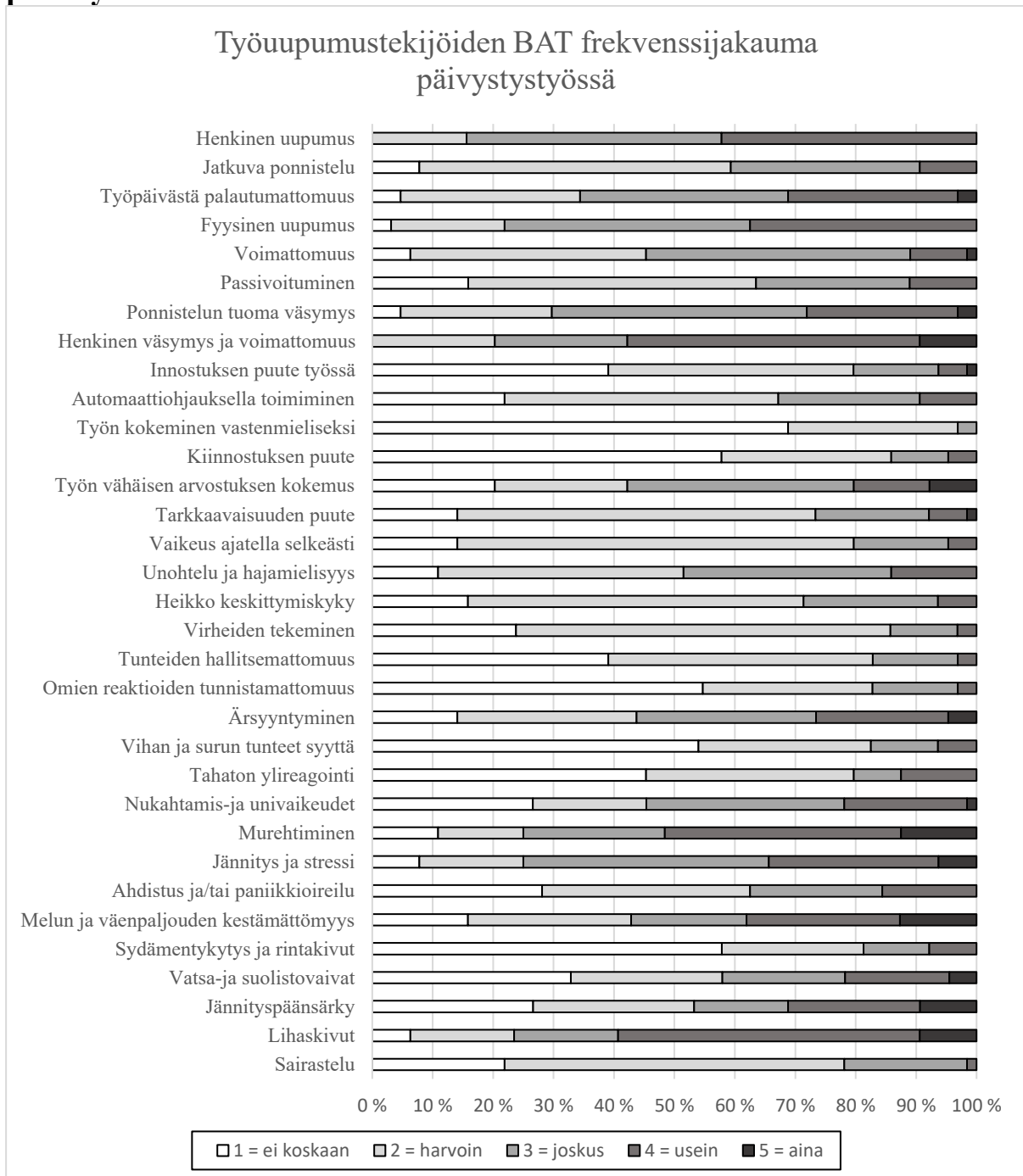
Mikäli kysely herätti sinussa voimakkaita työhyvinvointiisi liittyviä tuntemuksia, olethan yhteydessä työterveyteen tai työpaikallasi työhyvinvoinnista vastaaviin toimijoihin.

Akuuteissa tilanteissa olethan yhteydessä paikalliseen päivystykseen tai akuutteihin kriisinhallintanumeroihin, jotka löydät kootusti seuraavan linkin alta  
<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2018/11/18/nain-saat-apua-kriisitilanteessa-kokosimme-listan-auttavista-puhelimista>

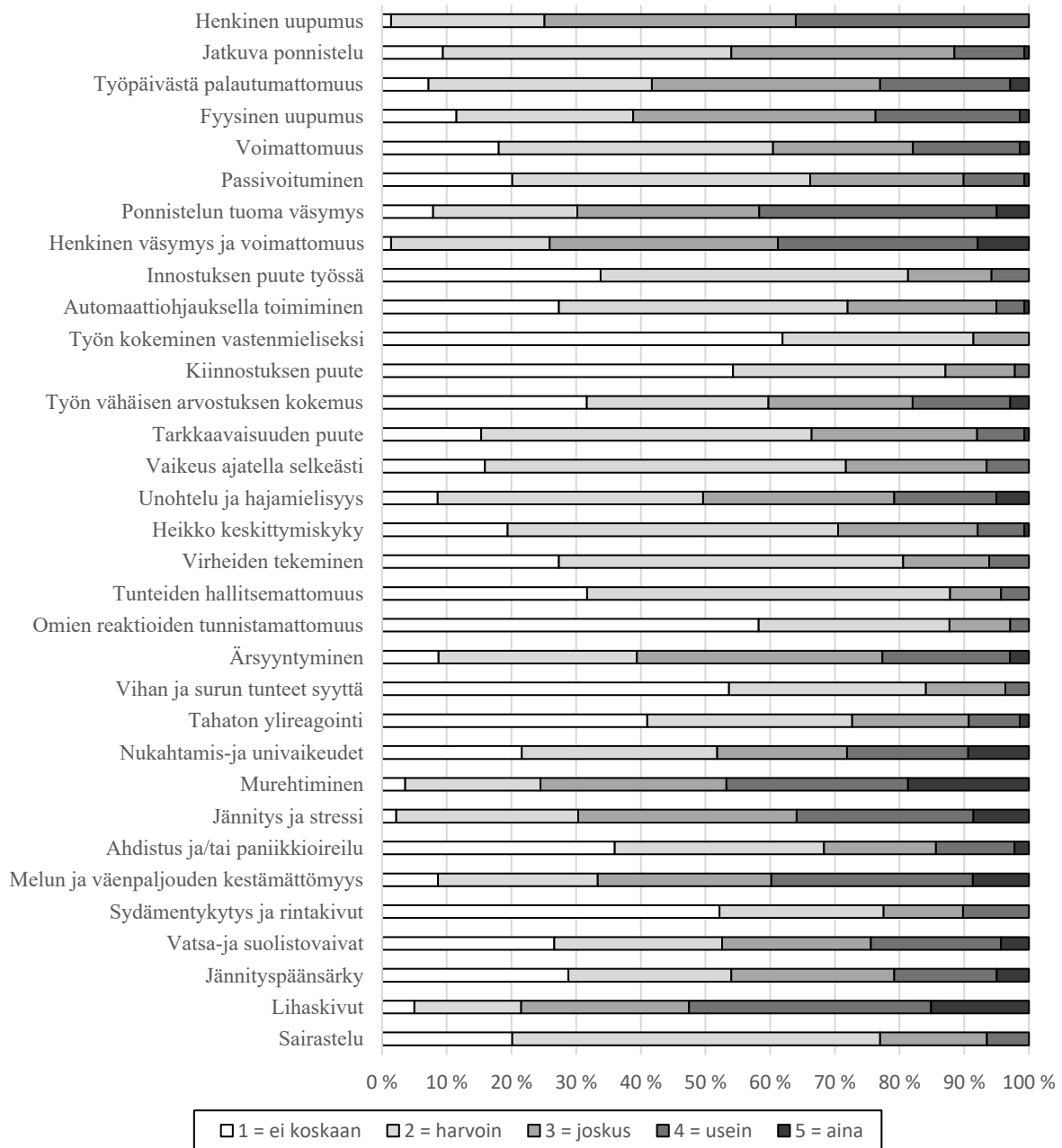
Suuri kiitos vastauksistasi ja panoksestasi tutkielmaan.

1. Millaiseksi koet tutkielman aiheen ja siihen liittyvät ilmiöt? Miltä kyselyiden teemat tuntuivat?
2. Millaiseksi koit tutkielmassa käytettävät kysymykset ja kysymysmenetelmät? Toimiko mielestäsi kysymyksenasettelu väitemuotona? Muuta palautetta kyselytutkimuksesta?
3. Onko sinulla työhyvinvointiin ja kuormittavuuteen liittyviä kokemuksia, joihin olisit toivonut erilaista lähestymistapaa/jotka onnistuivat hyvin/jotka aiheuttavat sinulle huolta tai vastaavaa?
4. Mitkä koet parhaimmiksi palautumis- ja selviytymiskeinoiksesi työn kuormitukseen liittyen?
5. Kommentteja/tsempejä/risuja/ruusuja tutkimuksen tekijälle

## 8.2 Liite 2: Työuupumustekijöiden frekvenssijakaumat päivystys- ja päivätyössä

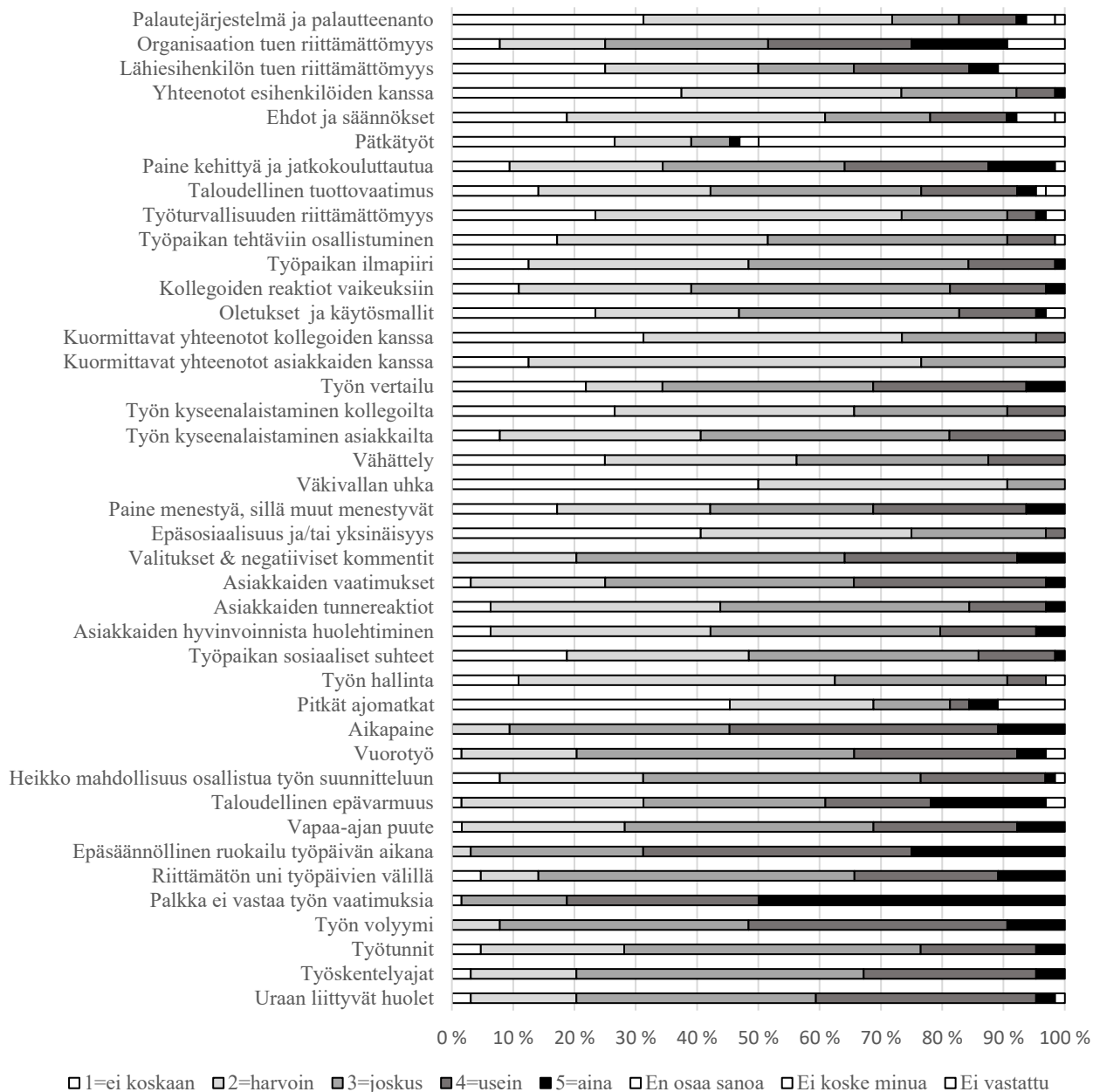


### Työuupumustekijöiden BAT frekvenssijakauma päivätyössä

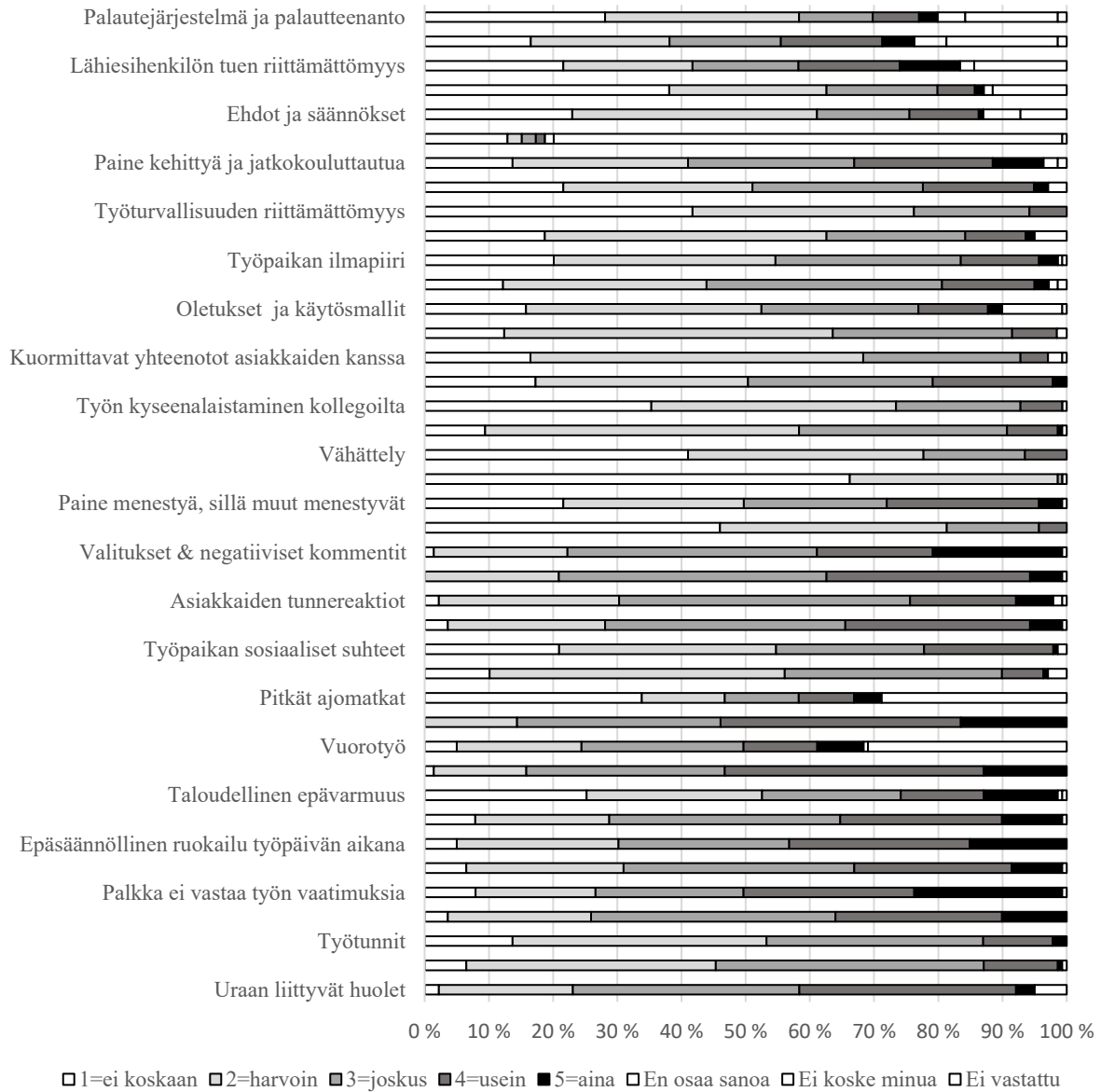


### 8.3 Liite 3: Yleisten kuormittavuustekijöiden frekvenssijakaumat päivystys- ja päivätyössä

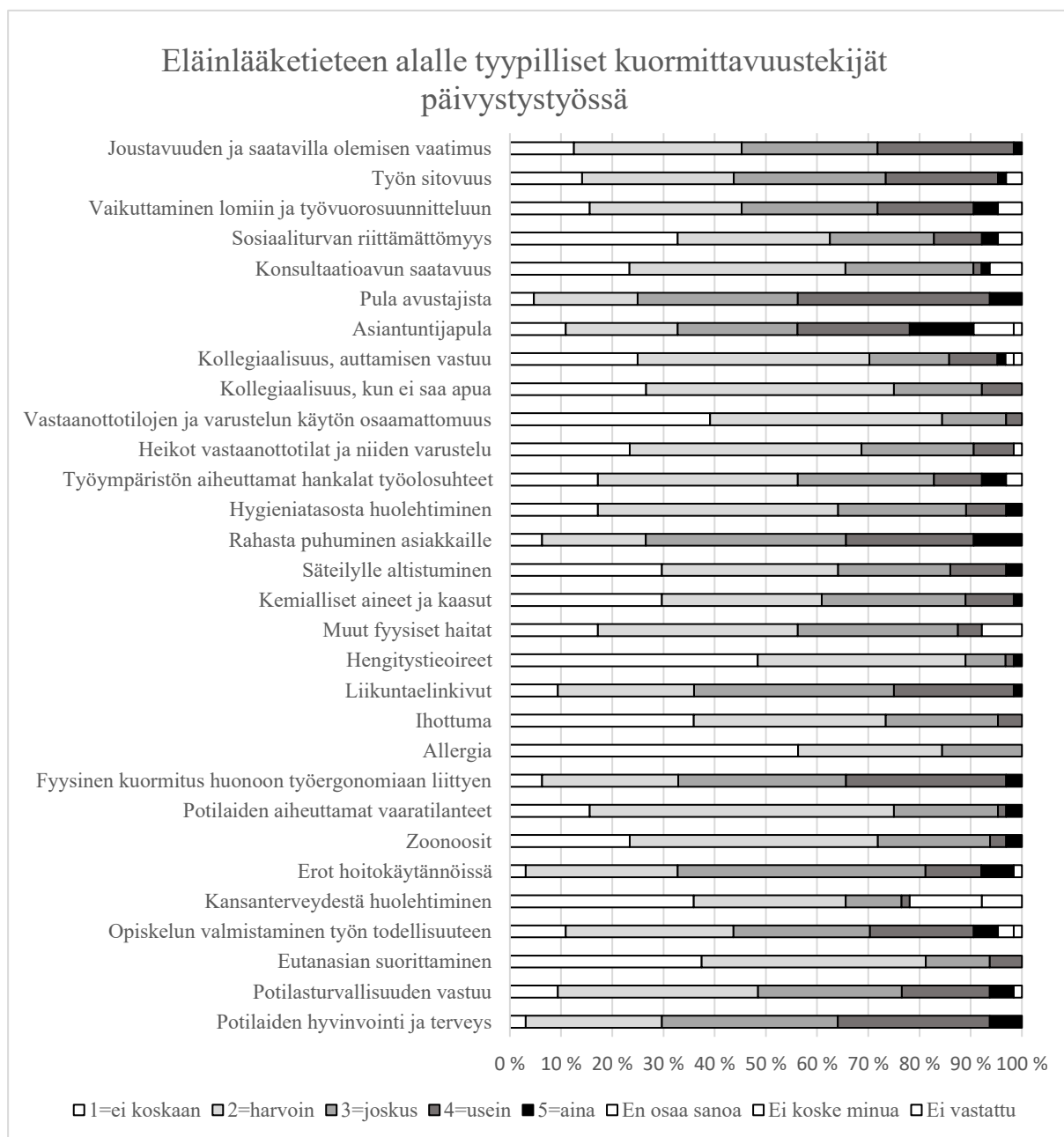
## Yleiset kuormittavuustekijät päivystystyössä



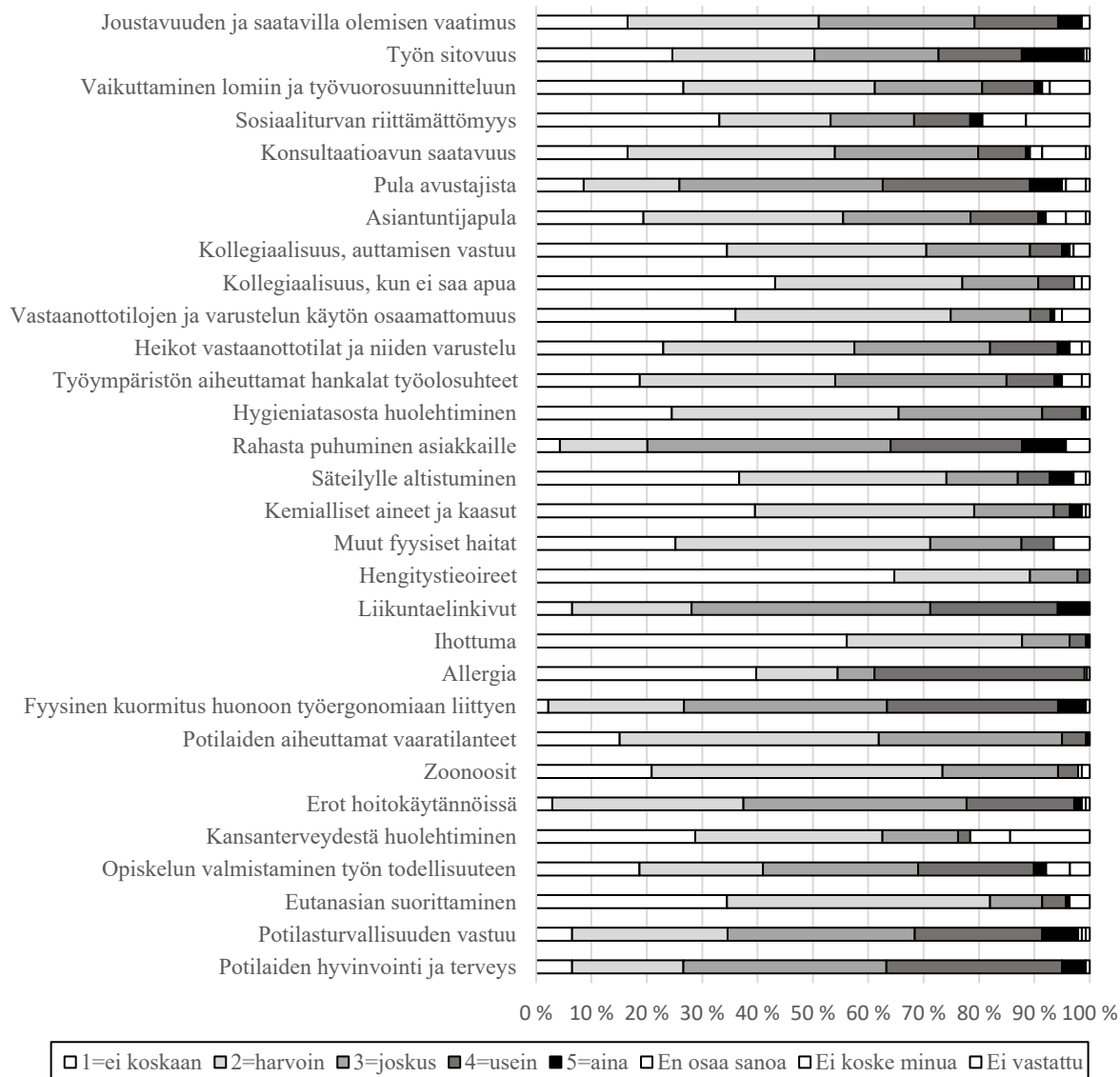
## Yleiset kuormittavuustekijät päivätyössä



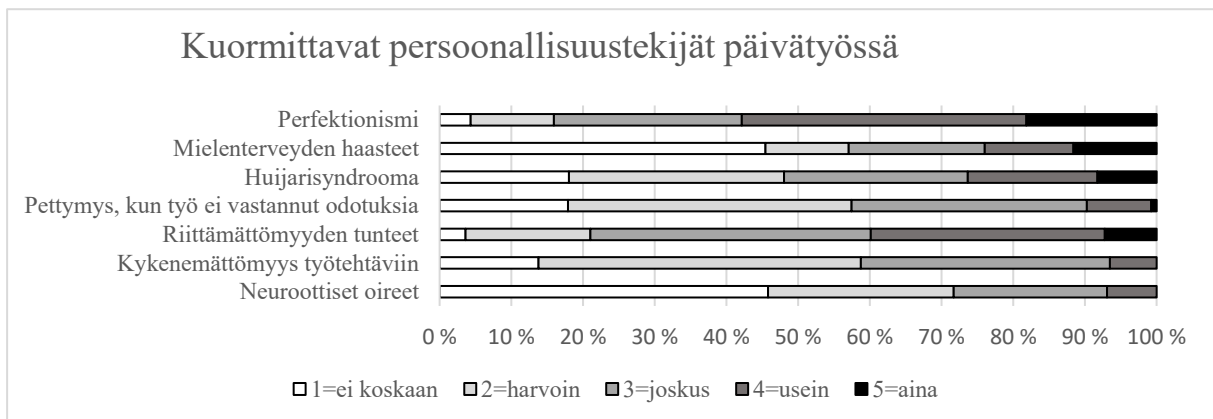
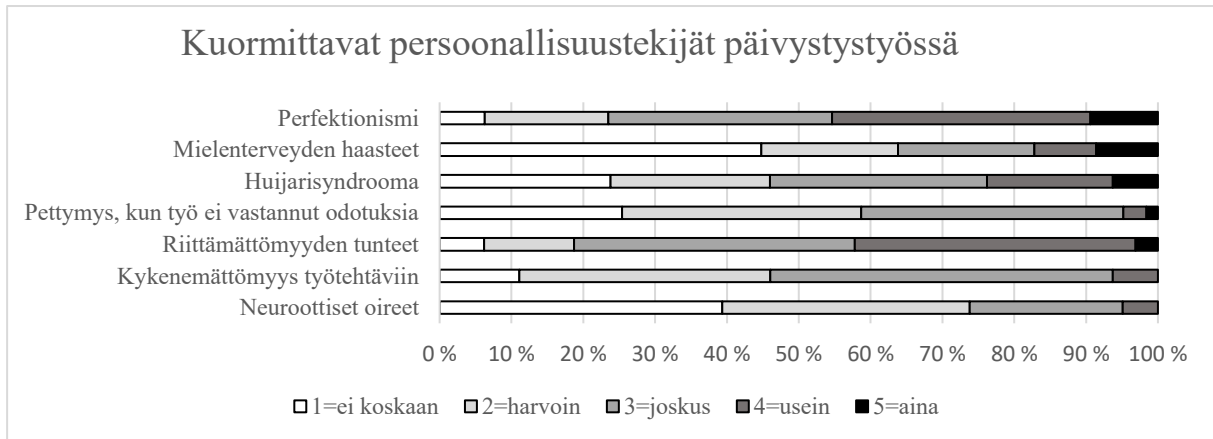
## 8.4 Liite 4: Eläinlääketieteen alalle tyypillisten kuormittavuustekijöiden frekvenssijakauma päivystys- ja päivätyössä



## Eläinlääketieteen alalle tyypilliset kuormittavuustekijät päivätyössä



### 8.5 Liite 5: Kuormittavien persoonallisuuspiirteiden frekvenssijakaumat päivätyö- ja päivätyössä



## 8.6 Haastattelukysymykset

1. Mitä teet työksesi ja kuinka kauan olet työskennellyt alalla?
2. Millaisia ovat mielestäsi nykypäivän haasteet eläinlääketieteen alalla?
3. Millaisia ajatuksia uutisissa kirjoitetuista alan haasteista sinulle herää?
4. Kyselytutkimuksen tuloksissa päivätyössä korostui asiakassuhteisiin liittyvät kuormitustekijät ja päivystystyössä aikataulutukseen ja työaikoihin liittyvät kuormitustekijät. Kun mietit työelämää, miltä tämä kuulostaa?
5. Kyselytutkimuksessa työuupumustilanteessa korostuneet kuormittavuustekijät: murehtiminen omasta toimeentulosta, huoli kollegoiden voinnista ja omasta voinnista, sairaslomakierteet, työn vaihtaminen
6. Kyselytutkimuksessa korostuneet yleiset kuormittavuustekijät: työvuorosuunnittelu, työajat, palkkataso, palautuminen, asiakkaista huolehtiminen, sosiaalinen media
7. Kyselytutkimuksessa korostuneet alalle tyypilliset kuormittavuustekijät: huoli potilaista, kiire, työntekijäpula, työntekijöiden vaihtuvuus, kollegan kouluttaminen, työn sitovuus, jatkuva joustaminen, tavoitettavissa olemisen tarve
8. Kyselytutkimuksessa korostuneet kuormittaviksi koetut persoonallisuuspiirteet: perfektionismi, riittämättömyyden tunteet, mielenenterveyshaasteiden kroonistuminen
9. Millaisena näet alan tulevaisuuden?